



Munich Personal RePEc Archive

Regional Strategic Document on Social Inclusion of Northeastern Region Youth Unemployed through Labour Market: with Action Plan

Kovachev, Goran and Garvanlieva Andonova, Vesna and
Dimovska, Gabriela

Center for Economic Analyses, Farmers' Federation of Republic of
Macedonia

July 2017

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/83488/>

MPRA Paper No. 83488, posted 27 Dec 2017 09:16 UTC

РЕГИОНАЛЕН СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТ

за општествено вклучување на младите невработени
од Североисточниот плански регион преку пазарот на трудот

(со акциски план)

Проект:

Создавање на можности за вработување за младите
од руралните средини 12-9139/1

Веб страници:

www.cea.org.mk

www.ffrm.org.mk

Проектот е финансиран од Европската Унија

Оваа публикација е изготвена со помош на Европската Унија. Содржината на публикацијата е единствена одговорност на авторите и на никаков начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија.

Скопје, јули 2017

Издавач: Центар за економски анализи ЦЕА

За издавачот: Марјан Николов

Наслов: РЕГИОНАЛЕН СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТ

за општествено вклучување на младите
невработени од Североисточниот плански регион
преку пазарот на трудот

Автори: Горан Ковачев

Весна Гарванлиева Андонова

Габриела Димовска

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

331.522-053.6(497.72)

РЕГИОНАЛЕН стратешки документ за општествено вклучување на младите
невработени од Североисточниот плански регион преку пазарот на трудот :
(со акциски план). - Скопје : Центар за економски анализи-ЦЕА, 2017. - 85 стр.
: табели, граф. прикази ; 30 см

Фусноти кон текстот. - Публикацијата е во рамки на проектот " Создавање на
можности за вработување за младите од руралните средини". - Библиографија:
стр. 76

ISBN 978-608-4731-33-7

а) Пазар на труд - Млади - Македонија, североисточна
COBISS.MK-ID 103756298

СОДРЖИНА

КРАТЕНКИ	5
ИЗВРШНО РЕЗИМЕ	6
ВОВЕД.....	9
МЕТОДОЛОГИЈА И ПРИСТАП.....	10
1. АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА	13
1.1. Географско-демографски карактеристики на СИПР	13
1.2. Економски карактеристики на СИПР	14
1.3. Пазарот на работна сила на национално ниво	18
1.4. Пазарот на работна сила во СИПР	20
1.5. Краток осврт на проблемот со младинската невработеност.....	22
1.6. Состојбата со младите невработени лица во СИПР	25
2. ПРАВНА РАМКА НА СТРАТЕГИЈАТА	30
2.1. Законска регулатива.....	30
2.2. Постоечки стратегии.....	31
2.3. Постоечки програми	35
3. ИНСТИТУЦИСКА РАМКА.....	40
4. ИЗВОРИ НА СРЕДСТВА	43
5. ВИЗИЈА, МИСИЈА, ЦЕЛИ	49
6. SWOT АНАЛИЗА	51
7. АКЦИСКИ ПЛАН	55
8. ЗАКЛУЧОК.....	63
9. ПРЕПОРАКИ	64
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА И ИЗВОРИ	66

Табела 1: Географско-демографски индикатори на СИПР	13
Табела 2: Демографски факти за ЕЛС во СИПР.....	14
Табела 3: Бруто-додадената вредност	14
Табела 4: Регионален развој.....	14
Табела 5: БДВ по сектори	15
Табела 6: Просечно исплатена нето плата	16
Табела 7: Деловни субјекти во СИПР по големина	17
Табела 8: Работната сила на национално и регионално ниво	20
Табела 9: Младите невработени лица во СИПР	25
Табела 10: Профил на просечното невработено лице во СИПР	27
Табела 11: Стапки на раст, вработеност и невработеност	32
Табела 12: Буџети на ЕЛС во регионот.....	44
Табела 13: Деловни банки - услови за задолжување	48
Табела 14: SWOT анализа на Стратегијата	51

Графикон 1: Процентуално учество на секторите во БДВ на СИПР.....	15
Графикон 2: Пораст на БДП на регионално и национално ниво, 2009-2013 година (во мил. денари).....	16
Графикон 3: Пораст на БДП по глава на жител (во денари).....	16
Графикон 4: Активните деловни субјекти во СИПР по дејности	17
Графикон 5: Број на активни деловни субјекти	17
Графикон 6: Стапка на невработеност во 4 тримесечие, 2016	19
Графикон 7: Стапки на активност, вработеност и невработеност	19
Графикон 8: Можности за водење на бизнис.....	19
Графикон 9: Отпочнување на бизнис.....	20
Графикон 10: Стапка на активност.....	21
Графикон 11: Стапка на вработеност.....	21
Графикон 12: Стапка на невработеност	21
Графикон 13: Невработени според степенот на образование	21
Графикон 14: Стапка на рурална и урбана невработеност	22
Графикон 15: Стапка на невработеност кај младите (15-24 години).....	23
Графикон 16: Во идеални услови каде би сакале да работите? (лица со средно образование).....	26
Графикон 17: Која ја сметате за главна причина поради која сте сè уште невработен/а?.....	26
Графикон 18: Зошто сте ја одбиле понудената работа?	26
Графикон 19: Кои се според вас најпроблематични фактори за водење на бизнис?	28
Графикон 20: Каква е Вашата перцепција за работната сила?	28
Графикон 21: Зошто започнавте сопствен бизнис?	28
Графикон 22: Обем на средства по мерки на АВРМ (во мил. евра)	45
Графикон 23: Дали сте запознаени со активните мерки за вработување?	46
Графикон 24: Класификација на SWOT факторите.....	53
Графикон 25: Класификација на објективно-субјективните фактори	53
Графикон 26: Класификација на внатрешно-надворешните фактори.....	54

КРАТЕНКИ

АВРМ – Агенција за вработување на Република Македонија

АФПЗРР - Агенција за финансиска поддршка во земјоделството и руралниот развој

БДВ – бруто-додадена вредност

БДП – бруто-домашен производ

ДЗС – Државен завод за статистика

ЕЛС – единица на локалната самоуправа

ИЛО (ILO) – Меѓународна организација на трудот (International Labour Organization)

ИПА (IPA) – Инструмент за претпристапна помош (Instrument for Pre-accession Assistance)

ЛЕР – локален економски развој

МСП – мали и средни претпријатија

МТСП – Министерство за труд и социјална политика

МФ – Министерство за финансии

НМСМ - Национален младински совет на Македонија

ОЕЦД (OECD) – Организација за економска соработка и развој (Organization for Economic Cooperation and Development)

ООН – Организација на Обединетите Нации

СИПР – Североисточен плански регион

СВОТ (SWOT) – силни страни, слаби страни, можности и закани (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)

ТИРЗ – Технолошко-индустриски развојни зони

ФИТР - Фонд за иновации и технолошки развој

ФФРМ – Федерација на фармерите на Република Македонија

ЦЕА – Центар за економски анализи

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

Социјалната вклученост на младите подразбира многу поширок опфат од невработеноста. Таа содржи и други димензии како што се социјалната, културната, политичката и моралната димензија. Меѓутоа, со оглед на фактот дека сите овие димензии како нуклеус го имаат недостатокот на материјални средства предизвикан од невработеноста, потребно е да се понудат решенија токму за надминување на овој најгорлив проблем.

Според стандардниот методолошки пристап при изработката на ваков вид на документи, Стратегијата ги исполнува условите за вертикална и хоризонтална усогласеност.

Вкупната површина на регионот изнесува 2.310 км², односно 8,98% од вкупната територија на Македонија, што го прави втор најмал регион по површина во Државата. Според проценките на ДЗС за 2015 година, Регионот има 176.204 жители, односно 8,52% од вкупното население во Македонија што го прави трет најмал регион по бројот на жители во Државата. Густината на населеност е 76,3 жители/км² и е помала од просекот на земјата (83,1 жители/км²), додека просечната возраст на населението од 37,6 години е пониска од онаа на ниво на Македонија - 38,5 години.

Според податоците на ДЗС за БДВ и на Бирото за регионален развој за степенот на развиеност, СИПР е економски најмалку развиен регион во Македонија.

БДВ, инвестициите во основни средства и бројот на активни деловни субјекти се доста пониски во однос на процентуалната застапеност на територијата и населението на СИПР во Македонија. Ако БДВ се разложи по сектори ќе се види дека во одредени сектори (градежништво, дејности во врска со недвижен имот и трговија на големо и мало, поправка на моторни возила, транспорт и складирање), Регионот е поконкурентен, додека во други (информации и комуникации, стручни, научни и технички дејности и уметност, забава и рекреација) тој заостанува во конкурентноста.

Младите најчесто започнуваат работни активности во за нив несоодветни области, при што од почеток стануваат инфериорни кон своите квалификации. Тие имаат храброст и енергија за предлагање на иновативни идеи и прогресивни механизми во сите социо-економски области. Иако го немаат потребното искуство, тие имаат капацитет за асимилација на нови знаења и способности, така што за релативно краток временски период можат да се приспособат на работните стандарди на работодавачот.

Стапката на невработеност, а посебно невработеност на младите во Македонија е една од највисоките во Европа, додека состојбата со СИПР е уште пофлагрантна.

Бројот на евидентирани млади лица со возраст помеѓу 15 и 39 години во Регионот изнесува 12,9% од вкупниот број на евидентирани млади лица со возраст помеѓу 15 и 39 години во Македонија, додека бројот на вкупно евидентирани лица кои се невработени во СИПР изнесува 13,3% од бројот на вкупно евидентирани лица кои се невработени во РМ.

На младите во СИПР, во просек им е потребно повеќе од една година да најдат работа, а со оглед на областа во која работните места се отвораат повеќето од нив се вработуваат надвор од структурата за која се образувале.

36% од младите невработени во СИПР сакаат да работат сопствен бизнис, 39% како главна причина за сопствената невработеност ја гледаат недостатокот на слободни места за квалификациите што ги поседуваат, а 78% не одбиле понудена работа.

50% од анкетираниите компании го потенцираат недостатокот на квалификувана работна сила како најпроблематичен фактор за водење на бизнис.

Оваа Стратегија е усогласена со 7 закони, 7 стратегии и 6 програми на национално, регионално и локално ниво.

Единствено општина Куманово од сите општини во Регионот преку нејзината Стратегија за млади 2014-2019 предвидува остварување на конкретни цели директно насочени кон поддршка на младинската вработеност.

Постојат 5 клучни групи на чинители во институциската рамка на оваа Стратегија: младите невработени од Регионот, СИПР и ЕЛС, Државата, образовните институции и работодавачите.

Финансирањето на активностите на Стратегијата може да се подели на: финансирање на институциите задолжени за регионален и локален развој со цел реализација на посредни мерки за намалување на невработеноста на младите во Регионот и директно финансирање на учесниците на пазарот на трудот (младите невработени и работодавачите) со цел непосредно отворање на нови работни места.

Активните финансиски програми на АВРМ насочени кон создавање на нови работни места за младите лица до 29-годишна возраст се поделени во шест групи: развој на претприемништвото; субвенционирани работни места; обуки; општинско-корисна работа; пилот-програми и услуги за вработување. Според податоците од АВРМ, во периодот 2007-2016 година, 31% од проектите и 28% од износот биле одобрени на млади невработени лица до 29 години.

60% од анкетираните млади невработени лица до 29 години не добиле никаква помош за вработување од АВРМ.

47% од анкетираните млади невработени лица до 29 години не се запознати со активните мерки за вработување на АВРМ.

Фондот за иновации и технолошки развој ги поддржува новооснованите друштва преку два инструмента: кофинансирани грантови за новоосновани трговски друштва „старт ап“ и „спин оф“ и техничка помош преку деловно-технички акцелератори.

Агенцијата за финансиска поддршка во земјоделството и руралниот развој ги поддржува младите земјоделци преку три отстапки во кофинансирањето: 55% кофинансирање на инвестиции за носител млад земјоделец; 65% кофинансирање на инвестиции за носител млад земјоделец во подрачја со ограничени можности и 75% кофинансирање на инвестиции за носител млад земјоделец во недостапни рурални заедници.

ВОВЕД

Центарот за економски анализи (ЦЕА) во соработка со Федерацијата на фармери на Република Македонија (ФФРМ) го спроведуваат проектот „Создавање на можности за младите од руралните средини“ (РЕФ. 12/9139/1), финансиран од програмата на Инструментот за претпристапна помош (ИПА) - Развој на човечки ресурси на Европската унија, преку корисниците Министерството за финансии и Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија.

Проектот има за цел да го олесни вклучувањето на младите од руралните средини на пазарот на трудот во Североисточниот плански регион во Македонија (СИПР). Оваа заедничка цел ќе се постигне преку:

- 1) зголемување на вештини и разбирање на вработеноста на младите од руралните средини,
- 2) изградба на регионален систем за развој на работна сила и
- 3) развивање на регионална стратегија за социјално вклучување на пазарот на трудот на целните групи.

Со Проектот се поддржува социјално вклучување на младите од руралните средини на пазарот на трудот преку зголемување на вештините за вработување, обука и поддршка за подобро користење на програми и ресурси за вработување. Со тоа ќе се придонесе за економскиот и социјалниот развој на општините во СИПР. Придобивките од Проектот се од посебно значење за младите од руралните средини, но и за бизнисите во целиот регион.

Социјалната вклученост на младите подразбира многу поширок опфат од невработеноста. Таа содржи и други димензии како што се социјалната, културната, политичката и моралната димензија. Меѓутоа, со оглед на фактот дека сите овие димензии како нуклеус го имаат недостатокот на материјални средства предизвикан од невработеноста, потребно е да се понудат решенија токму за надминување на овој најгорлив проблем.

Заради исполнување на третата цел, но и за постигнување на останатите цели на Проектот, ЦЕА и ФФРМ ја изготвуваат оваа Регионална стратегија со акциски план за социјално вклучување на младите невработени со посебен фокус на нивното вклучување на пазарот на трудот. Таа, на среден рок треба да ги даде генералните насоки по кои младите, работодавачите и институциите ќе се движат кон остварување на поставените цели и дадените препораки. Изработката на оваа Стратегија треба да покаже каде сме, односно да изврши дијагностика на ситуацијата и проблемот, да даде насока каде сакаме да одиме и што сакаме да направиме (да ги определи целите кои сакаме да ги постигнеме), да ни покаже како да ги оствариме тие цели, т.е. да биде еден вид на водач за нивно остварување и преку акциски план да утврди кога тие цели ќе се остварат. Оваа Стратегија ќе биде Сигурна, Тимска, Развојна, Автентична, Темелна, Економична, Главна, Иновативна, Јасна и Активна.

Согласно позитивните законски прописи, телото кое ја разгледува и усвојува оваа Стратегија е Центарот за развој на Североисточниот плански регион.

МЕТОДОЛОГИЈА И ПРИСТАП

Според стандардниот методолошки пристап при изработката на ваков вид на документи, Стратегијата ги исполнува условите за вертикална и хоризонтална усогласеност.

Вертикалната усогласеност го почитува принципот на комплементарност на Стратегијата со хиерархиски повисоките стратески документи (закони, подзаконски акти, стратегии, акциски планови и сл.) изработени на регионално и национално ниво. Следејќи го овој принцип, Стратегијата е изработена во согласност со следниве документи:

- Закон за работните односи;
- Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност;
- Закон за агенциите за привремено вработување;
- Закон за волонтерство;
- Закон за рамномерен регионален развој;
- Закон за трговските друштва;
- Закон за туристичка дејност;
- Програма на Владата на РМ 2014-2018;
- Национална стратегија за вработување на РМ 2016-2020;
- Национална стратегија за млади 2016-2025;
- Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020;
- Акциски план за вработување на млади лица 2016-2020;
- Национална програма за пристојна работа 2015-2018;
- Програма за одржлив локален развој и децентрализација 2015-2020;
- Програма за развој на СИПР 2015-2019;
- Регионална програма за развој и поддршка на приватниот сектор во СИПР 2016-2021;
- Стратегија за локален развој на општина Крива Паланка 2015-2020;
- Програма за активностите во областа на спорт и млади на општина Крива Паланка за 2017 г.;
- Стратегија за развој на туризмот на општина Липково 2014-2019;
- Стратегија за млади на општина Куманово 2014-2019;
- Локална младинска стратегија на општина Кратово 2015-2020.

Хоризонталната усогласеност претставува усогласеност на документот со потребите на корисниците. Процесот на хоризонтална усогласеност на Стратегијата се реализира преку т.н. пристап „оддолу-нагоре“ (bottom-up approach). Овој метод претставува инструмент за олеснување на примената на т.н. принцип на партиципативно планирање, принцип што ги вклучува сите заинтересирани страни од СИПР поврзани со проблематиката за намалување на невработеноста на младите во Регионот. Овој инструмент се користи за пренесување на информации, идентификување на потреби и утврдување на основа за регионална акција. Пристапот „оддолу - нагоре“ активно ги вклучува субјектите од Регионот во процесот на планирање и одлучување поврзан со остварувањето на целите. Во нашиот случај вклучувањето на регионалните чинители ги опфаќа: младите невработени лица, бизнис заедницата и јавната администрација од СИПР. Ваквиот пристап гарантира дека стратеските приоритети на национално ниво се одразени во регионалните иницијативи со истовремено нивно прилагодување на регионалните и локалните потреби. Тоа значи дека регионалните чинители учествуваат во одлучувањето за Стратегијата и во изборот на приоритетите на кои треба да се работи. Во секој случај, пристапот „оддолу-нагоре“ не се смета како алтернатива на пристапот „одгоре-надолу“, туку тие се комплементарни, т.е. со нивна комбинација и интеракција ќе се постигнат подобри општи резултати. При изработката на оваа Стратегија пристапот „оддолу-нагоре“ овозможи реален и навремен увид во состојбата со младинската невработеност во Регионот и препознавање на вработувањето како примарна потреба за социјална вклученост на младите.

Дефинирајќи ги потребите на тој начин, изработката на оваа Стратегија се одвиваше во четири фази: Прибирање на податоци, изработка на анализи и истражувања, организирање на обуки и организација на работилници.

Фазата на *прибирање на податоци* во својата суштина подразбира прибирање на примарни (квантитативни) и секундарни (квалитативни) податоци. Првите кои содржат нумерички податоци и се мерливи и споредливи се вршеа преку статистички соопштенија, публикации и анализи од Државниот завод за статистика (ДЗС), Агенцијата за вработување (АВРМ) и Министерството за труд и социјална политика (МТСП). Главни извори се постоечките политики како и важечките стратески документи, програми, акциски планови и анализи на национално, регионално и локално ниво каде се разгледува прашањето за невработеноста и пазарот на труд, со посебен фокус на младите и СИПР. Прибирањето на вториот вид на податоци се изврши преку спроведување на директни интервјуа и анкети со физички лица припадници на фокус-групата (млади невработени лица на возраст од 20 до 39 години од СИПР) и правни субјекти (работодавачи и локалните и регионалните административни институции од СИПР) како и неформални разговори со сите чинители. Овие податоци не можат да се сметаат за официјални, но се земени како фактор во препораките на Документот.

Втората фаза се состоеше од *изработка на анализи и истражувања*. Во оваа фаза која се реализираше во текот на 2016 година беа изработени две анализи и едно истражување и тоа: Анализа на пазарот на труд – побарувачката на работна сила во СИПР, Анализа и преглед на политиките за социјално вклучување на младите и Истражување на пазарот на труд – младите невработени во СИПР. Анализата на пазарот на труд – побарувачката на работна сила во СИПР даде увид за потребите на работодавачите од СИПР, односно изврши проценка на јазот помеѓу потребите и понудата на работна сила во Регионот со нејзините детерминанти.¹ Анализата и прегледот на политиките за социјално вклучување на младите покажа дека иако социјалната исклученост на младите е повеќедимензионална, во нејзината основа лежи недостатокот од материјални средства кој исклучиво е резултат на слабиот пристап до пазарот на труд и вработувањето на младите.² Истражувањето на пазарот на труд – младите невработени во СИПР овозможи креирање на профил на младите невработени лица од Регионот и соодветно на тоа даде препораки во која насока да се движи Стратегијата при дефинирањето на нејзините основни постулати.³

Почитувајќи ги препораките од анализите и истражувањето во текот на јуни, 2016 година беа *организирани четири обуки*. Тие во целост беа насочени кон унапредување на вештините на невработените млади лица помеѓу 20 и 39 години од СИПР со цел да се стекнат со знаења за унапредените вештини за вработување и претприемништво и истите беа поделени во 4 модули:

Модул 1: Барање на работа и унапредување на вештини за барање на работа кој овозможи учесниците да се стекнат со основни познавања за активностите поврзани со процесот на подготовка и барање на работа како што се: подготовка на биографија, подготовка на апликација за работа изработка на мотивациско писмо, подготовка и процесот на интервју и симулација на истото, подготовка на индивидуален план за барање на работа (дефинирање на интереси, вештини и цели), истражување на локалните можности за работа - техники за барање на работа (вмрежување, директни контакти, поставеност на агенции и реклами);

Модул 2: Комуникација и обука за „меки“ вештини кој овозможи учесниците да се стекнат со основни познавања за ефективната комуникација и меки вештини како: лична презентација и комуникација, вербална и невербална комуникација, процесот на развој на кариера, преговори, работа во тим, управување со времето, идентификација на лични силни страни и развивање на мрежа на контакти;

Модул 3: Развој на бизнис и претприемништво кој овозможи учесниците да се стекнат со основни познавања за фазите и активностите поврзани со започнување на нов бизнис или одржување на постоечките во рурална средина како што се: претприемништво, како да се започне со свој бизнис, бизнис

1) <http://cea.org.mk/wp-content/uploads/2016/05/Analiza-na-pazar-na-trud-pobaruvalacka-final.pdf>

2) http://cea.org.mk/wp-content/uploads/2016/10/Analiza_Politiki_Soc_Ink_PTud-w-disclamer-CIP-21092016.pdf

3) <http://cea.org.mk/wp-content/uploads/2016/05/Istrazuvanje-profil-na-nevработeni-ponuda-final.pdf>

планирање и следење на бизнис план, финансиско управување и планирање, принципи на маркетингот и економија на мали бизниси, правни прашања и барања за започнување на бизнис и

Модул 4: *Пристап до извори на финансиски средства* кој овозможи учесниците да се стекнат со основни познавања за фазите и активностите поврзани со финансирање на нови бизниси или одржување на постоечките во рурална средина како што се: извори за поддршка на мали бизниси и практична работа (микро финансирање, банки, фондови и др.), постојни извори и средства за start-up бизниси, мерки за (само)вработување, програми за рурален развој, средства од ЕУ и управување со проектен циклус (вклучувајќи ИПАРД, итн.)

Обуките беа организирани во тридневни сесии (освен првата која беше организирана во дводневна сесија) и учество земаа преку 120 млади невработени лица од СИПР. На нив, покрај тоа што тие се стекнаа со одредени знаења и вештини, од младите невработени лица беше добиено повратно мислење за нивните потреби и потенцијалните активности на носителите на политиките во насока за нивно полесно вклучување на пазарот на труд. Овие повратни информации се вклучени во Стратегијата.

На крај, но не помалку важно, се пристапи кон *организација на работилници* на кои учество земаа претставници од општините од СИПР и Центарот за регионален развој на СИПР. Првата работилница која се одржа од 6-ти до 8-ми Февруари 2017 година имаше за цел да обезбеди заедничка платформа со учесниците за подготовка на Стратегијата преку постигнување на согласност за работата, пристапот и ставовите за решавање на проблемот со младинската невработеност во СИПР. Се направи генерално профилирање на економската состојба и состојбата со (не)вработеноста на младите во Регионот. Ваквиот профил обезбеди појдовна точка за да се анализираат начинот на финансирање на активностите на Стратегијата, односно развивање на индикативен финансиски план и правната и институциската рамка на Стратегијата. Профилот и анализите на Регионот овозможуваат да се идентификуваат потребите и издвојат приоритетните области во кои Стратегијата ќе го насочи своето дејство.

Целта на втората работилница која се одржа на 27-ми и 28-ми Февруари, 2017 година беше да се пристапи кон конкретизирање на главните точки на Стратегијата: визијата, мисијата, целите и акцискиот план. Акцискиот план беше изработен со користење на Методот на логичка рамка (Logical Framework Approach) кој освен што овозможува вклученост на засегнатите страни, дава и сумарен преглед на клучните информации и ја проверува и обезбедува логиката на дизајнот на хиерархиски поставените стратегиски цели, приоритети и мерки. Логичката рамка финишираше со изработка на т.н. Матрица на логичка рамка (Logical Framework Matrix) одредувајќи ги приоритетите, соодветните мерки, одговорните институции, правната рамка, засегнатите страни, индикативниот финансиски план, изворите за финансирање, показателите за успешност и вршителот на евалуација за секоја мерка поодделно. Работилницата воедно беше искористена да се изработи SWOT анализа и уште еднаш да се преиспита целокупниот процес на активности.

Двете работилници имаа за цел активно вклучување на заинтересираните страни и посеопфатно и структурирано искористување на регионалните кадровски капацитети и нивните знаења и вештини во дефинирање на Стратегијата. Овие кадри со своето огромно искуство во текот на целиот работен процес споделуваа информации, ставови и идеи кои подоцна беа искористени за изработка на Документот.

Покрај погоренаведените методи на квантитативна и SWOT анализа, при изработката на оваа Стратегија беа искористени методите на индукција, дедукција и дијалектика. Методот на индукција е искористен за извлекување на заклучоци врз основа на согледување на моменталната состојба со младинската невработеност во Регионот. Методот на дедукција е применет при донесувањето на заклучоци за начините на подигнување на вработеноста кај младите од СИПР од веќе утврдените правни акти и институциски активности. Дијалектичкиот метод помогна во утврдување на препораките кои оваа Стратегија им ги предлага на засегнатите страни и за тоа на кој начин треба да се приоѓа кон решението на проблемот.

1. АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА

1.1. Географско-демографски карактеристики на СИПР

Североисточниот плански регион како што кажува и самиот назив ги опфаќа општините од крајниот североисточен дел на Македонија, долж границата со Косово, Србија и Бугарија, односно сливното подрачје на реката Пчиња и Крива Река (слика 1).

Слика 1: Североисточниот плански регион во Република Македонија



Вкупната површина на регионот изнесува 2.310 км², односно 8,98% од вкупната територија на Македонија, што го прави втор најмал регион по површина во Државата. Според проценките на ДЗС за 2015 година, Регионот има 176.204 жители, односно 8,52% од вкупното население во Македонија што го прави трет најмал регион по бројот на жители во Државата.⁴ Густината на населеност е 76,3 жители/км² и е помала од просекот на земјата (83,1 жители/км²), додека просечната возраст на населението од 37,6 години е пониска од онаа на ниво на Македонија - 38,5 години (Табела 1).

Табела 1: Географско-демографски индикатори на СИПР

	Македонија	СИПР	%
површина (во км ²)	25.713	2.310	9,0
број на општини	80	6	7,5
број на населени места	192	1.767	10,9
проценка на население	2.070.226	176.204	8,5
густина на населеност (лица на км ²)	83,1	76,3	94,7
население на возраст 15-64 години (%)	70,4	70,6	100,1
природен прираст (%)	1,3	1,4	107,7
просечна возраст на населението (во год.)	38,5	37,6	97,7

Регионот има 6 општини: Липково, Куманово, Старо Нагоричане, Ранковце, Кратово и Крива Паланка. Карактеристиките на секоја општина поодделно се претставени во табела 2. Во неговиот состав влегуваат 192 населени места, од кои 189 се рурални населби. Комуникацијата со соседните држави се остварува преку граничните премини Табановце (Куманово) и Прохор Пчински (Старо Нагоричане) кон Србија и Деве Баир (Крива Паланка) кон Бугарија, додека со соседните плански региони преку автопатот А1, А2 (кон Скопскиот регион) и магистралите Р1204 и Р2232 (кон Источниот регион).

4) Освен ако не е наведено поинаку, сите статистички податоци во овој дел се преземени од ДЗС и тоа од следниве публикации: Регионите во Македонија, 2016 (<http://www.stat.gov.mk/Publikacii/RegioniteVoRM2016.pdf>); Македонија во бројки, 2016 (http://www.stat.gov.mk/Publikacii/MakedonijaVoBrojki2016_mk.pdf); Статистички годишник на Република Македонија, 2016 (<http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=34>) и МакСтат базата на податоци (<http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pjweb/mk/MakStat/?rxid=36829ddd-fd1c-4a5f-9cf9-021856ec0d79>)

Табела 2: Демографски факти за ЕЛС во СИПР

Општина	Површина (км2)	Жители на км2	Населени места	Градско население (%)
Кратово	375	26	31	66
Крива Паланка	480	42	34	70
Куманово	509	213	48	72
Липково	273	109	22	0
Ранковце	241	16	18	0
Старо Нагоричане	432	10	39	0
Вкупно	2.310	76	192	57

Регионот има позитивен природен прираст на населението од 1,4 промили, што е поголем од државниот - 1,3 промили. Сепак, мора да се нагласи дека СИПР има нагласени внатре-регионални разлики: Кратово, Ранковце и Старо Нагоричане имаат висок негативен, Крива Паланка, низок негативен, додека Куманово и Липково, висок позитивен природен прираст.

Соодносот мажи-жени во Регионот изнесува 1:1,0449 во корист на мажите што е многу повисоко од државното ниво каде тој сооднос изнесува само 1:1,0011 во корист на мажите.

1.2. Економски карактеристики на СИПР

Според податоците на ДЗС за бруто-додадената вредност (БДВ) претставени во табела 3 и на Бирото за регионален развој за степенот на развиеност (Табела 4), СИПР е економски најмалку развиен регион во Македонија.

Табела 3: Бруто-додадената вредност

	Македонија	СИПР	%
БДВ (во милиони денари), 2013	436.706	23.157	5,3
БДВ по глава на жител (во денари), 2013	210.946	131.422	62,3
инвестиции во основни средства (во мил. денари), 2013	119.003	2.482	2,1
учество на инвестициите во БДВ (во %), 2013	27,2	10,7	39,3
број на активни деловни субјекти, 2015	70.139	4.139	5,9

Табела 4: Регионален развој

Плански регион	Развоен индекс во однос на просекот на Македонија	Коефициент во однос на регионот за со најголем просек	Учество во државната помош регионален развој (во %)
Скопски	151,0	1,000	7,2
Југоисточен	97,1	0,643	11,1
Источен	96,1	0,437	11,3
Пелагониски	91,2	0,604	11,9
Полошки	82,4	0,546	13,2
Југозападен	81,4	0,539	13,3
Вардарски	73,5	0,487	14,7
Североисточен	62,7	0,415	17,3

Индексот на Република Македонија е 100

Извор: Одлука на Владата на РМ за класификација на планските региони според степенот на развиеност и развојните индекси за периодот 2013-2017 година (Сл. Весник бр. 88 од 20 Јуни 2013 година)

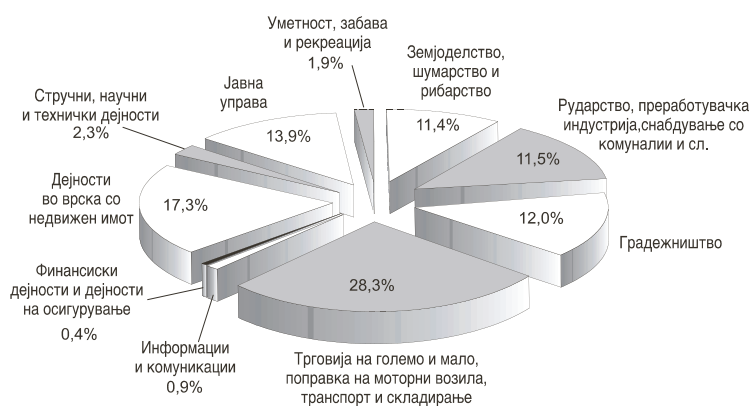
Може да се забележи дека БДВ, инвестициите во основни средства и бројот на активни деловни субјекти се доста пониски во однос на процентуалната застапеност на територијата и населението на СИПР во Македонија. Меѓутоа, ако БДВ дефинирана како разлика помеѓу бруто-вредноста на производството и меѓуфазната потрошувачка се разложи по сектори ќе се види дека во одредени сектори (градежништво, дејности во врска со недвижен имот и трговија на големо и мало, поправка на моторни возила, транспорт и складирање), Регионот е поконкурентен, додека во други (информации и комуникации, стручни, научни и технички дејности и уметност, забава и рекреација) тој заостанува во конкурентноста (Табела 5).

Табела 5: БДВ по сектори

	Македонија	СИПР	%
Вкупна бруто-додадена вредност	436.706	23.157	5,3
Земјоделство, шумарство и рибарство	50.327	2.640	5,2
Рударство, преработувачка индустрија, снабдување со комуналии и сл.	75.397	2.668	3,5
Градежништво	35.725	2.781	7,8
Трговија на големо и мало, поправка на моторни возила, транспорт и складирање	92.403	6.560	7,1
Информации и комуникации	16.177	216	1,3
Финансиски дејности и дејности на осигурување	13.863	104	0,8
Дејности во врска со недвижен имот	60.259	4.006	6,6
Стручни, научни и технички дејности	16.058	529	3,3
Јавна управа	64.277	3.222	5,0
Уметност, забава и рекреација	12.221	432	3,5

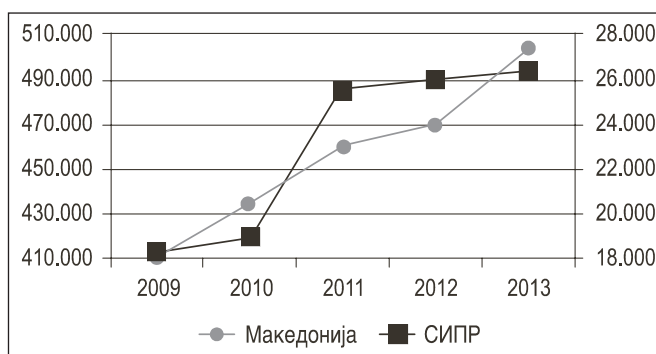
На графикон 1 е претставено процентуалното учество на секторите во бруто-додадената вредност на СИПР.

Графикон 1:
Процентуално учество на секторите во БДВ на СИПР



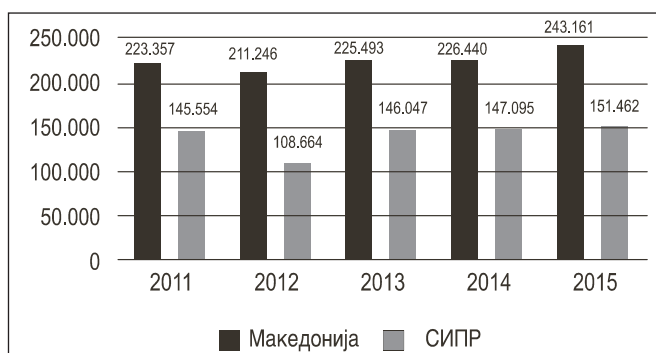
Порастот на бруто-домашниот производ (БДП) дефиниран како збир на бруто-додадената вредност по основни цени плус данокот на додадена вредност и царините минус субвенциите на производи, на регионално и национално ниво во периодот 2009-2013 година е претставен на графикон 2. Од него може да се види дека трендот на пораст на БДП кај СИПР (десна ордината) е повисок во однос на државниот (лева ордината), односно од 4,5% во 2009 година истиот се покачил на 5,3% во 2013 година.

Графикон 2:
Пораст на БДП на регионално
и национално ниво, 2009-2013 година
(во милиони денари)



Од друга страна, ако се анализира БДП по глава на жител, може да се забележи дека во последните 5 години продуктивноста на населението во СИПР опаѓа споредено со националното ниво, односно таа се намалила од 65,2% на 62,3% (графикон 3).

Графикон 3:
Пораст на БДП по глава на жител
(во денари)



СИПР е во подредена позиција во однос на останатите региони и според просечно исплатената нето-плата. Во 2015 година, таа во Регионот изнесувала 16.848 денари и е за четвртина пониска од државниот просек кој изнесувал 21.906 денари. Меѓутоа, постојат големи разлики во просечно исплатените нето-плати по дејности (табела 6). Имено, регионалната нето-плата во дејноста „информации и комуникации“ изнесувала половина од националната и е најниска споредена со останатите дејности, додека онаа исплатена во дејноста „земјоделство, шумарство и рибарство“ е повисока од националната за 2% и таа е највисока споредена со останатите дејности. Поради тоа изненадува фактот што само 4% од работната сила во СИПР е ангажирана во оваа дејност, иако просечната плата е повисока од националниот просек.

Табела 6: Просечно исплатена нето плата

	Македонија	СИПР	%
Просечно исплатена нето плата	21.906	16.848	77
Земјоделство, шумарство и рибарство	15.821	16.069	102
Рударство, преработувачка индустрија, снабдување со комуналии и сл.	24.658	15.260	62
Градежништво	19.306	13.375	69
Трговија на големо и мало, поправка на моторни возила, транспорт и складирање	19.139	13.627	71
Информации и комуникации	35.241	18.158	52
Финансиски дејности и дејности на осигурување	39.789	31.956	80
Дејности во врска со недвижен имот	24.540	0	0
Стручни, научни и технички дејности	22.216	20.547	92
Јавна управа	24.236	21.654	89
Уметност, забава и рекреација	23.651	17.092	72

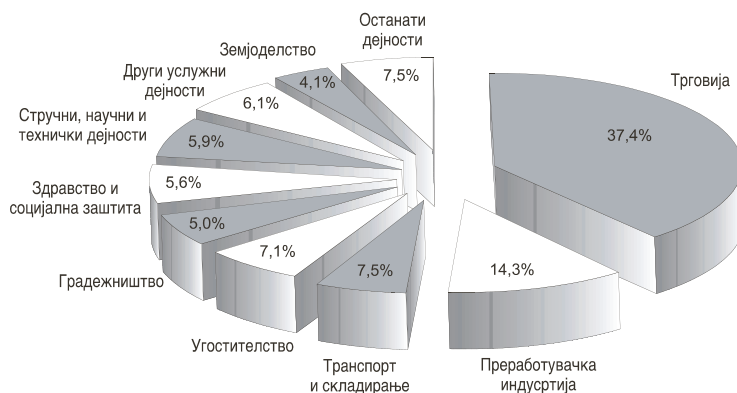
Во истата година, во СИПР се регистрирани 4.139 активни деловни субјекти што претставува 5,9% од вкупниот број на активни деловни субјекти во Република Македонија. Најголем дел од нив се микро претпријатија (до 9 вработени) кои учествуваат со 90,6%, што е идентично со процентот на национално ниво (табела 7). Тие воедно претставуваат и носители на економскиот развој на Регионот.

Табела 7:
Деловни субјекти во СИПР
по големина

	Македонија	СИПР	%
вкупно	70.139	4.139	5,9
0	7.329	299	4,1
1-9	56.261	3.451	6,1
10-19	3.032	170	5,6
20-49	1.947	125	6,4
50-249	1.339	87	6,5
250+	231	7	3,0

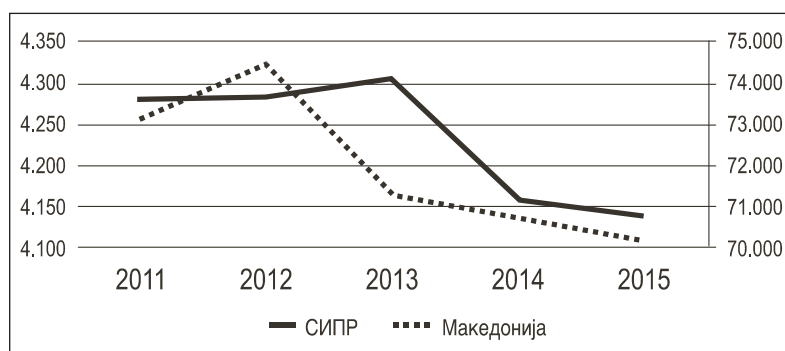
Распоредот на активните деловни субјекти во СИПР по дејности е претставен на графикон 4 и од него може да се види дека фирмите претежно се ориентирани кон трговијата и преработувачката индустрија (во која доминираат прехранбената, хемиската и металната), а најмалку кон земјоделството.

Графикон 4:
Активните деловни субјекти
во СИПР по дејности



За жал, исто како и во целата држава (десна ординатна оска), така и во СИПР (лева ординатна оска) бројот на активни деловни субјекти од година во година опаѓа со таа разлика што падот во Регионот има поблаг тренд (графикон 5).

Графикон 5:
Број на активни
деловни субјекти



1.3. Пазарот на работна сила на национално ниво

Во однос на пазарот на работна сила, статистиката препознава пет основни поими: работоспособно население, економски активно население (работна сила), стапка на активност, стапка на вработеност и стапка на невработеност.

- *Работоспособното население* го сочинуваат сите лица на возраст помеѓу 15 и 79 год.
- *Економски активното население или работната сила* го сочинуваат сите вработени и невработени лица во една национална економија.
- *Стапката на активност* претставува однос помеѓу економски активното население (работната сила) и работоспособното население.
- *Стапката на вработеност* претставува учество на вработените лица во работоспособното население.
- *Стапката на невработеност* претставува учество на невработените лица во економски активното население (работната сила).

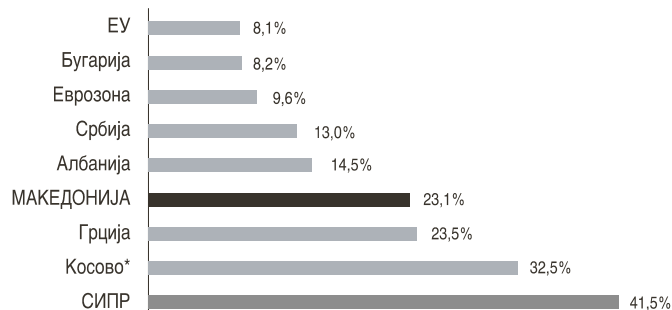
Како дополнување на овие поими, економската и социолошката наука го обработуваат и поимот невработеност кој според Меѓународната организација на трудот/International Labour Organization (ИЛО/ILO) се дефинира како состојба во која одреден број на лица немаат работа, сакаат да работат, активно бараат работа во последните четири седмици и веднаш се подготвени за вработување.⁵ Невработеноста може да биде фрикциска (доброволна), циклична и структурна.

- *Фрикциска или доброволна невработеност* се јавува како резултат на несовершеноста на пазарот на труд, за што најчеста причина е отсуството на соодветни и навремени информации за новосоздадените и слободните работни места и постојаните флуктуации на вработените од едно на друго работно место.
- *Цикличната невработеност* е поврзана со цикличните движења и развојот на пазарните стопанства. Кога економијата се наоѓа во фаза на рецесија економската активност опаѓа, а со тоа се намалува побарувачката за работна сила што доведува до зголемување на бројот на невработени. Во случај на експанзија, економската активност се зголемува, а со тоа се зголемува и побарувачката за работна сила, чиј краен резултат е намалување на бројот на невработени.
- *Структурната невработеност* е најлоша форма на невработеност која за жал постојано ја мачи нашата земја, а тоа посебно се одразува на младите. Имено, таа се јавува кога во стопанството настануваат структурни промени кои во голема мера зависат од технолошките промени. Брзиот развој на високите технологии предизвикуваат значителни поместувања во земјите со пазарно стопанство, односно зголемување на значењето и учеството во БДП на една земја на определени сектори, за сметка на други сектори. Поради ова, доаѓа до неусогласување на понудата и побарувачката на пазарот на труд, односно постои недостаток на кадар во растечките сектори, а вишок во опаѓачките. Овој вид на невработеност е потешок за решавање поради фактот што е потребен подолг временски период работниците од опаѓачките сектори да се преквалификуваат и обучат со вештини потребни за работа во растечките сектори. Ова е главната причина за долгорочната невработеност на работниците.

Невработеноста претставува најгорлив проблем во Република Македонија, а со тоа и во СИПР. Кратката компаративна анализа со соседните држави и ЕУ претставена на графикон 6 ни покажува дека стапката на невработеност во Македонија е една од највисоките во Европа, додека состојбата со СИПР е уште пофлагрантна.

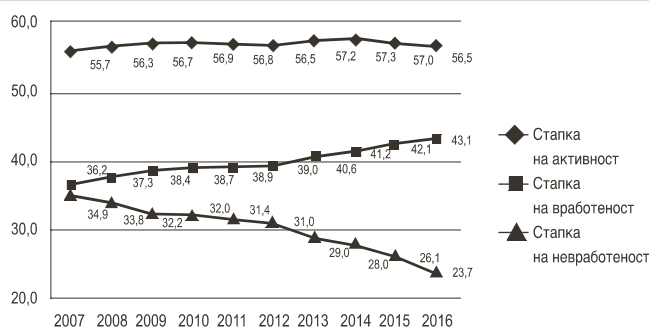
5) http://ww2.prospects.ac.uk/cms/ShowPage/Home_page/Main_Menu___News_and_information/Graduate_Market_Trends/Definitions_of_International_Labour_Organisation_measures/p!edXbLa

Графикон 6:
Стапка на невработеност
во 4 тримесечие, 2016



Извор: <http://www.tradingeconomics.com> (податоците за Косово се за 4 тримесечие, 2015 година). Податоците за СИПР се од ДЗС.

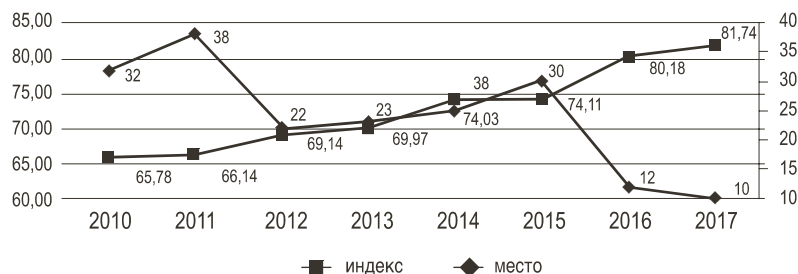
Графикон 7:
Стапки на активност,
вработеност и невработеност



Како главни причини за високата стапка на невработеност во Македонија се набројуваат пропаѓањето на големите компании-вработувачи, слабата претприемничка иницијатива, слабата мобилност на работната сила, слабата желба за преквалификација и несоодветната понуда на образование и вештини кои се бараат на пазарот на труд. Сепак, радува фактот што во последниот период, како резултат на активните мерки за вработување, поголемата контрола на сивата економија и стабилниот пораст на БДП, стапката на невработеност се намалува, стапката на вработеност расте, додека стапката на активност е релативно стабилна (графикон 7).

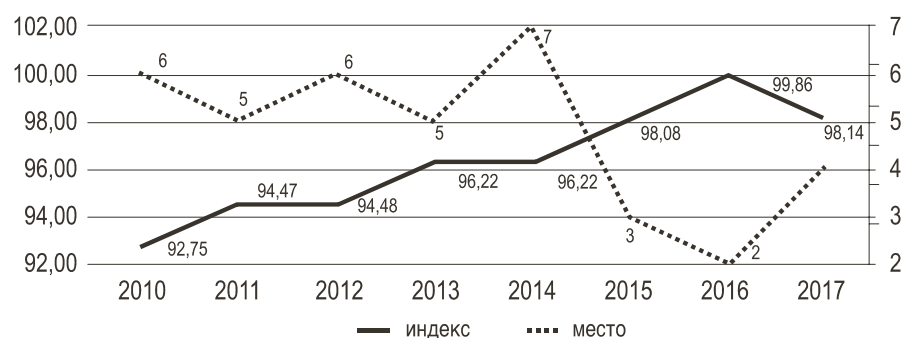
Може да се каже дека на подобрување на варијаблите на вработеноста во голема мерка влијае и политиката на унапредување на можностите за водење на бизнис што во крајна мерка овозможува отпочнување на нови бизниси и отворање на нови работни места. Според истражувањето Doing Business на Светската банка во изминатите осум години можностите за отворање и водење на бизнис драстично се подобрени што може да се види од графиконите 8 и 9 на кои левата ординатна оска го покажува индексот, додека десната ординатна оска го покажува местото во светски рамки.⁶

Графикон 8:
Можносии за водење на бизнис



6) The World Bank – Doing Business (<http://www.doingbusiness.org>) за соодветните години

Графикон 9:
Опшочнување
на бизнис



За жал, мора да се спомне и фактот дека на процесот на намалување на невработеноста и зголемување на вработеноста, покрај позитивните влијаат и некои негативни демографски, економски и социолошки тенденции. Така, не може да се занемари фактот дека во изминатиот период се случија голем број на непродуктивни (најчесто непотребни) нови вработувања во јавната управа. Понатаму, доста строго се спроведуваа политиката на евиденција на невработените во АВРМ, а можеби најголемо влијание има емиграцијата како значаен фактор во намалувањето на работната сила и стапката на невработеност.

1.4. Пазарот на работна сила во СИПР

Фактот дека СИПР е најмалку развиен плански регион во Македонија се отсликува и на полето на невработеноста, посебно невработеноста на младите. Во табела 8 се дадени неколку споредбени податоци од 2015 година поврзани со работната сила на национално и регионално ниво.

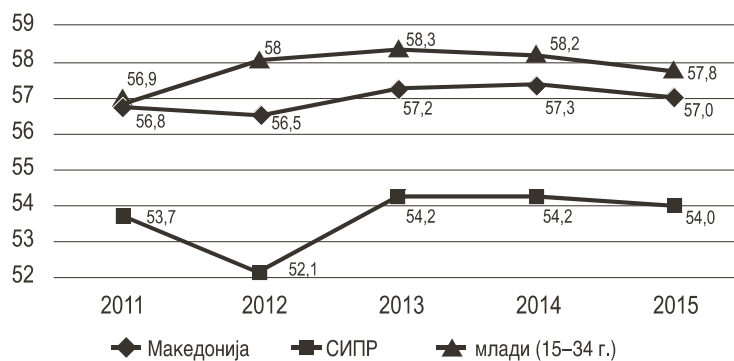
Табела 8: Работната сила на национално и регионално ниво

	Македонија	СИПР	%
работоспособно население	1.676.659	141.719	8,5
стапка на активност (%)	57,0	54,0	94,7
стапка на вработеност (%)	42,1	30,6	72,7
стапка на невработеност (%)	26,1	43,2	165,5
стапка на урбана невработеност (%)	26,8	43,2	161,2
стапка на рурална невработеност (%)	25,2	43,4	172,2
просечна исплатена нето-плата по вработен (во денари)	21.906	16.848	76,9
број на запишани ученици во основното образование, 2014/2015	192.165	17.203	9,0
број на запишани ученици во средното образование, 2014/2015	83.522	7.439	8,9
број на запишани студенти, 2013	56.094	4.076	7,3
број на дипломирани студенти, 2014	9.166	729	8,0

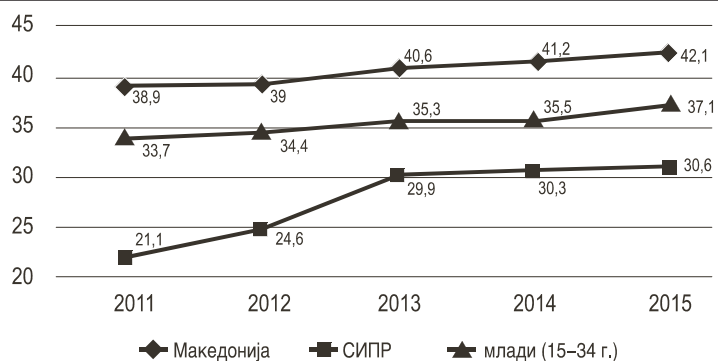
СИПР е плански регион кој има најголема стапка на невработеност во Македонија од 43,2%, што претставува 17,1 процентни поени повисоко од националниот просек, кој во 2015 година изнесувал 26,1%. Истовремено, Регионот има и најниска стапка на вработеност од 30,6% што претставува 11,5 процентни поени пониско од националниот просек, кој во истата година изнесувал 42,1%. Аналогно на тоа и стапката на активност е пониска од државната и изнесува 54%, односно 3 процентни поени помалку од просекот на државата.

Меѓутоа, ако се земат податоците од последните 5 години се забележува дека стапката на вработеност во СИПР расте, а стапката на невработеност опаѓа со поголемо темпо отколку државниот просек и тоа е секако за поздравување. (графикони 10, 11 и 12).

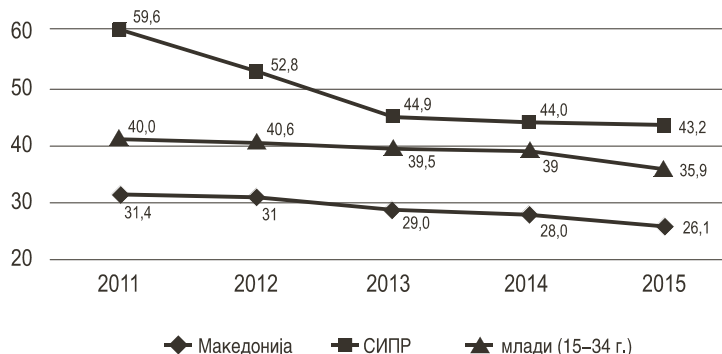
Графикон 10:
Сџайка на активносџ



Графикон 11:
Сџайка на вработеносџ

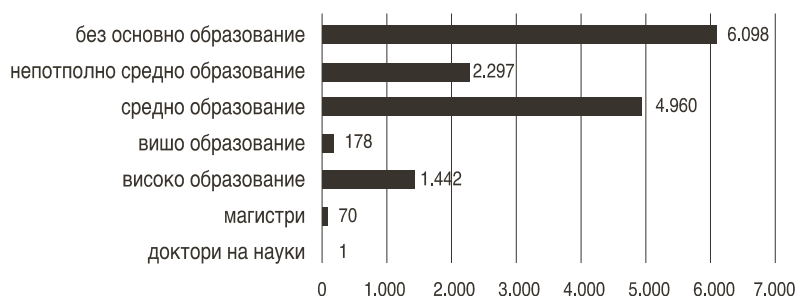


Графикон 12:
Сџайка на невработеносџ



Во однос на степенот на образование на невработените, на крајот од 2015 година нешто помалку од половина од лицата (41%) биле без основно образование, 33% биле со завршено средно образование и 10% со завршено високо образование. Тоа укажува на големиот број на невработени лица со ниски квалификации и можно постоење на несообразност во квалификациите, односно на недостаток на можности за обука и преквалификации (графикон 13).

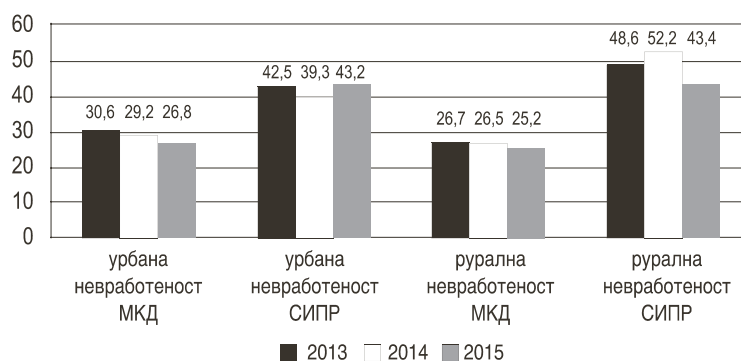
Графикон 13:
Невработени сџоред сџејеносџ
на образование



Врз основа на показателите за образовната структура на невработените лица, во која преовладува учеството на оние со ниско образование, може да се заклучи дека динамиката на идниот економски развој на Регионот во голема мера ќе биде одреден од квалитетот на расположливата работна сила. Оттаму, потребни се мерки за поголем опфат на младите во средното и високото образование и за подигнување на образовното ниво на населението и на работната сила.

За оваа Стратегија е битно да се направи и кратка анализа на руралната и урбаната вработеност. Како што може да се види од графикон 14 и во овој домен СИПР заостанува, при што стапката на рурална невработеност во регионот изнесува 43,4% или 18,2 процентни поени повеќе од просекот на државата. Сепак и во овој домен, во последните 3 години се забележува подобар тренд на намалување на руралната невработеност во СИПР наспроти оној во целата држава.

Графикон 14:
Стапка на рурална и урбана невработеност



1.5. Краток осврт на проблемот со младинската невработеност

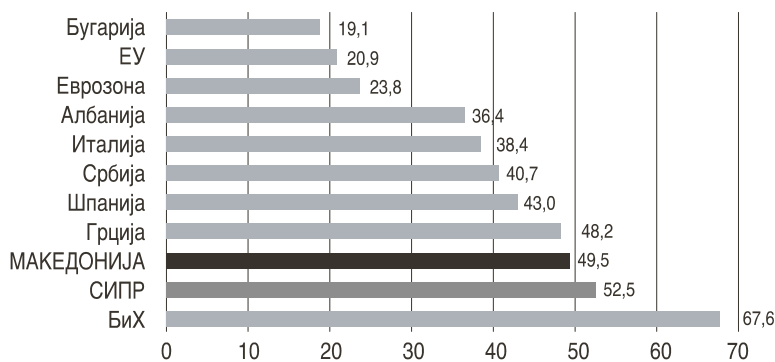
Од Организацијата на Обединетите Нации (ООН), поимот „млади“ е дефиниран како лица на возраст помеѓу 15 и 24 години.⁷ Најголемиот дел од светските анализи за возрастните групи покажуваат дека оваа категорија на население е најпогодена од проблемот со невработеноста. Преминот од училиштето кон пазарот на труд кој треба да ги интегрира младите претставува еден од најкритичните проблеми за функционалноста на пазарот на трудот со значајно економско и социјално влијание. Доколку тој не успее, настануваат низа економски проблеми како што се: зголемување на трошоците за социјална заштита и намалување на БДП, но и социолошко-општествени кои се уште по страшни како што се: физички и психо-соматски заболувања, но и зголемен ризик од прекршување на законот.

За проблемот со младинската невработеност се напишани неколку стотици трудови и направени се исто толку истражувања. Тој не е проблем само на СИПР и Македонија туку и на Европа каде што регистрираната стапка на невработеност поврзана со оваа група на население е релативно повисока од стапката која се однесува на повозрасното население.⁸ Со него се судираат и многу поголеми стопанства од нашето, а посебно земјите од окружувањето и од јужниот дел на ЕУ - Грција, Португалија, Италија, Шпанија и други. На графикон 15 е илустрирана стапката на невработеност кај младите луѓе помеѓу 15 и 24 години во дел од овие стопанства во 2016 година изразена во проценти. На него може да се забележи дека нашата земја повторно ги зазема најдолните позиции, а доколку и СИПР се спореди со националните стопанства, тој има уште полош сооднос на младите невработени лица помеѓу 15 и 24 години.

7) <http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>

8) Cristiano Perugini, Marcello Signorelli – Youth labour market performance in European Regions, Economic Change and Restructuring, 2010, vol. 43, issue 2, pages 151-185

Графикон 15:
*Стапка на невработеност кај
младите (15-24 години)*



Извор: Светска банка (<http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS>). Податоците за СИПР се од ДЗС

Младите најчесто започнуваат работни активности во за нив несоодветни области, при што од почеток стануваат инфериорни кон своите квалификации. Младата популација несомнено е најважниот ресурс за социо-економски развој на Македонија, а со тоа и на СИПР. Младите луѓе имаат храброст и енергија за предлагање на иновативни идеи и прогресивни механизми во сите социо-економски области. Иако го немаат потребното искуство, тие имаат капацитет за асимилација на нови знаења и способности, така што за релативно краток временски период можат да се приспособат на работните стандарди на работодавачот. Еден аспект што треба да се земе предвид е фактот што младите, генерално, имаат добро здравје и можат да работат подолг период за разлика од можностите на повозрасното население.

Вработувањето на младите лица доведува до развој на националната економија преку зголемување на вкупната побарувачка, односно зголемување на капиталот. Младите работници имаат тенденција да трошат поголем процент од остварениот приход за купување на стоки и услуги, а сето тоа придонесува за зголемување на вкупната побарувачка. Воедно, младите работници имаат тенденција да штедат кога остварениот приход го дозволува тоа, што доведува до зголемување на расположливиот капитал за инвестиции. На тој начин, постои директна врска помеѓу стапката на работна сила кај младите и економскиот раст.⁹

Постои силна врска меѓу нивото на образование и стапката на невработеност. Според истражувањата на Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД), стапката на вработеност кај младите (помеѓу 15 и 29 години) со високо образование е повисока за разлика од стапката на вработеност кај младите со средно, основно и без образование.¹⁰ Според резултатите, невработеноста кај младите има важна улога во спроведувањето на образовни инвестиции. Кога луѓето инвестираат во образованието, тогаш ја намалуваат можноста за невработеност. Образованите работници се поефикасни од необразованите при барањето на нова работа или добивањето на повисока плата. Како резултат на обуката за работа и барањата на пазарот, образованите работници лесно може да најдат нови работни места или да се приспособат на пазарот на труд. Некои студии покажуваат дека државите што имаат институциска врска помеѓу образованието и праксата, како што е системот за стручно учење (двоен систем) имаат многу пониски стапки на невработеност на младите, но како што е спомнато претходно, доказите во таа насока се однесуваат за младите лица со пониско ниво на образование.¹¹

Многу често во изјавите на креаторите на политиките за вработување на младите се содржи тврдењето дека младите се иднината на општеството и дека нивниот потенцијал треба да биде искористен во таа насока. За жал, потенцијалот на младите малку се користи и младите се една од најранливите групи

9) Linda Levine - Implications of the Anti-Poverty Program for Education and Employment, Vocational, Guidance Quarterly Vol.14, 8-18, 2011

10) Stefano Scarpetta, Anne Sonnet and Thomas Manfredi - Rising Youth Unemployment during the Crisis: How to prevent negative long-term consequences on a Generation?; OECD Social, Employment and Migration Papers, No. 106, (2010)

11) Håvard Helland, Liv Anne Støren - Vocational Education and the Allocation of Apprenticeships: Equal Chances for Applicants Regardless of Immigrant Background? Eur Sociol Rev (2006) 22 (3): 339-351

на пазарот на трудот. Овој проблем е генерално распространет ширум Европа, а македонското општество е на врвот на погодените. Во принцип, младите луѓе тешко пристапуваат на пазарот на труд, пред сè поради тоа што работодавачите потешко се одлучуваат да вработат некој без претходно работно искуство, а не се исклучени и случаите кога за работодавачите е полесно и економски поисплатливо да го користат трудот на младите за надомест под минималната плата и без обврската за обезбедување каква било социјална заштита. Младите се полошо позиционирани на пазарот на трудот што се огледува преку работа со договори под лоши и несигурни услови (за привремена работа, на скратено работно време) и под лоши финансиски услови. Ваквата состојба е двојно потешка надвор од пазарот на труд, т.е. во неформалната економија. Затоа се неопходни серија на мерки кои подразбираат стимулирање на работодавачите, мотивирање на младите за самовработување и активно вклучување на државата кои би го олесниле пристапот кон пазарот на труд и би гарантирале пристојни услови за работа.

Во Европа постојат голем број на интересни и креативни мерки за зголемување на младинската вработеност.¹² Така на пример, во Холандија иницијативата „XXL работи“ им нуди на младите работа во секторите во кои со заминувањето на постарите луѓе доаѓа до недостаток на вештини и знаења. Тоа е и причината поради која во Холандија има најголем процент на млади кои се образуваат и работат во исто време. Финска ја нуди програмата „Младинска гаранција“ со која се овозможува рана интервенција, негување на регионалната еднаквост, подобрување на соработката меѓу различните надлежности и унапредување на односот помеѓу власта и младите. Програмите за професионална едукација се вградени во основната национална наставна програма, а училишните советници и наставници се оспособени за настава за развој на вештините за управување во кариерата во текот на одделенските активности. Во Италија, претприемништвото им се промовира на студентите преку посебни „канцеларии за почеток“ на универзитетите, со бесплатно советување преку интернет страниците на министерствата кои нудат онлајн документи и деловни водичи и едукација. Министерството за национална економија на Унгарија има стратески договор со Асоцијацијата за млади претприемачи и нуди почетнички деловни пакети за млади претприемачи до 35 години. Министерството за деца и образование на Данска нуди онлајн и „лице во лице“ програми за доживотно професионално насочување. Исто така, постои посебен систем на бази на податоци за младите наменет за собирање на податоците за сите млади од 15 до 29 години (во согласност со граѓанскиот систем за регистрација).

Владата на Норвешка има посебен фонд од кој ги финансира курсевите за преквалификација и им помага на невработените што побрзо да се вратат на работа. Оние кои ќе останат без работа можат да ги користат средствата од социјалниот фонд во траење од две години, а во истиот период општинските служби за вработување им помагаат да пронајдат нова работа. Службите имаат отворен пристап за барателите на работа, вклучувајќи ја и приемната сала за невработени каде што им е овозможен пристап до компјутери со интернет за да може да бараат работа, да го користат печатачот за да ги испечатат огласите и биографијата и слично. Покрај тоа, барателите на работа имаат и стручна помош во приемната сала доколку имаат некои прашања, а може да користат и индивидуални разговори, односно консултации со советниците. Обврската за пријавување во општинската служба за вработување е на 15 дена по пат на електронска порака или лично. Поголем број на оние кои ќе останат без работа наоѓаат работа во период од 3 до 6 месеци. Посебно е карактеристично тоа што постои т.н. „пазарен тим“ кој го сочинуваат лица кои работат исклучиво на терен со цел да остварат комуникација со приватниот сектор и пронаоѓање на работа за невработените во согласност со нивните квалификации. Околу 70% од работата за невработените ја пронаоѓаат „пазарните тимови“, додека директно преку службата за вработување се вработуваат околу 30%. Исто така, постојат и приватни консултантски куќи за посредување при вработување кои ги наплаќаат своите услуги. Мобилноста на работната сила внатре во земјата е важно прашање каде што со посебни мерки и олеснувања се стимулира вработувањето во северниот дел од земјата. Младите преку службите за вработување се вклучуваат во јавните работи, а

12) Елена Митрева – Примена на економско-математички модели за процена на невработеноста на младите во Република Македонија; Универзитет „Гоце Делчев“, Факултет за информатика, Штип (2015)

соработката на службите за вработување со училиштата и со корисниците е интензивна кога се работи за дообразување, преквалификација на невработените. Соработката се гледа и преку своите претставници во средните училишта кои имаат за задача да ги препознаат оние ученици кои би имале тешкотии да се интегрираат на пазарот на труд по образовниот процес, така што спрема нив се дејствува со проактивни мерки уште во рана фаза.

1.6. Состојбата со младите невработени лица во СИПР

Според податоците од крајот на 2016 година од регионалните центри за вработување на АВРМ во Куманово (кој ги опфаќа и општините Липково и Старо Нагоричане), Крива Паланка (кој ја опфаќа и општина Ранковце) и Кратово, бројот на евидентирани лица кои се невработени изнесува 13.888, додека бројот на евидентирани млади лица со возраст помеѓу 15 и 39 години кои се невработени изнесува 5.922. Во табела 9 е претставен преглед на младите невработени лица во СИПР според возрастната структура и по регионални центри за вработување:

Табела 9: Младите невработени лица во СИПР

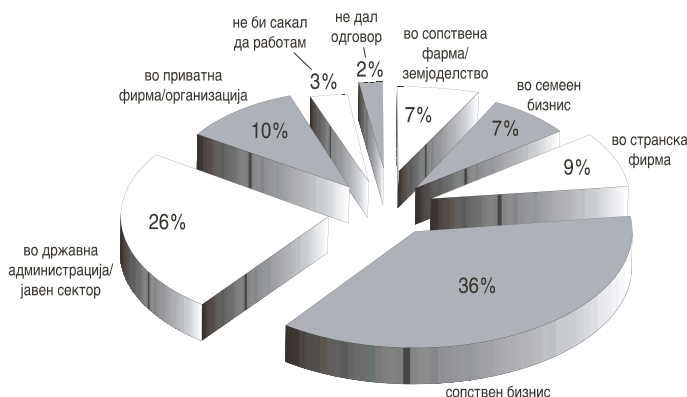
	Македонија	СИПР	%	Кратово	К. Паланка	Куманово
15-19	2.154	309	14,3	18	61	230
20-24	9.940	1.260	12,7	56	233	971
25-29	12.639	1.617	12,8	73	337	1.207
30-34	10.744	1.340	12,5	88	298	954
35-39	10.331	1.396	13,5	72	316	1.008
15-39	45.808	5.922	12,9	307	1.245	4.370
40+	58.645	7.966	13,6	459	1.874	5.633
Вкупно	104.453	13.888	13,3	766	3.119	10.003

Од оваа табела можат да се извадат два позитивни заклучока за Регионот. Имено, бројот на евидентирани млади лица со возраст помеѓу 15 и 39 години споредено со бројот на вкупно евидентирани лица кои се невработени претставува 42,6%, додека истата споредба на национално ниво изнесува 43,9%. Тоа значи дека невработеноста на овој сегмент на луѓе е помала во СИПР споредено со РМ. Втор позитивен заклучок е тоа што бројот на евидентирани млади лица со возраст помеѓу 15 и 39 години во Регионот изнесува 12,9% од вкупниот број на евидентирани млади лица со возраст помеѓу 15 и 39 години во Македонија, додека бројот на вкупно евидентирани лица кои се невработени во СИПР изнесува 13,3% од бројот на вкупно евидентирани лица кои се невработени во РМ.

Во текот на 2016 година во рамките на проектот: „Создавање можности за вработување на младите од руралните средини“ финансиран од ЕУ, а спроведен од ЦЕА и ФФРМ беа изработени две истражувања и тоа: „Истражување на пазарот на труд - младите невработени во СИПР“ и „Анализа на пазарот на труд - побарувачката на работна сила во СИПР“. Во рамките на првото истражување беше направено интервју со анкетен прашалник на 100-тина испитаници и тоа млади, невработени лица помеѓу 20 и 39 години со цел да се утврди какви се размислувањата и потребите на младите лица поврзани со вработувањето. Структурата на испитаниците е со квалификуван статистички примерок при што односот мажи наспроти жени изнесувал 50%:50%, односот на рурални и урбани испитаници изнесувал 85% наспроти 15%, додека образовната структура била: 1% магистри и доктори на науки, 27% со високо образование, 64% со средно образование, 7% со основно образование и 1% без образование. На прашањето упатено до младите невработени лица со средно образование како доминантни во фокус групата: „Во идеални услови каде би сакале да работите?“, 36% одговориле дека сакаат да работат сопствен бизнис, 26% во државна администрација/јавен сектор, додека најмалку – 3% воопшто не сакале да работат, односно 2% не дале никаков одговор (графикон 16). Кај лицата со високо образование пре-

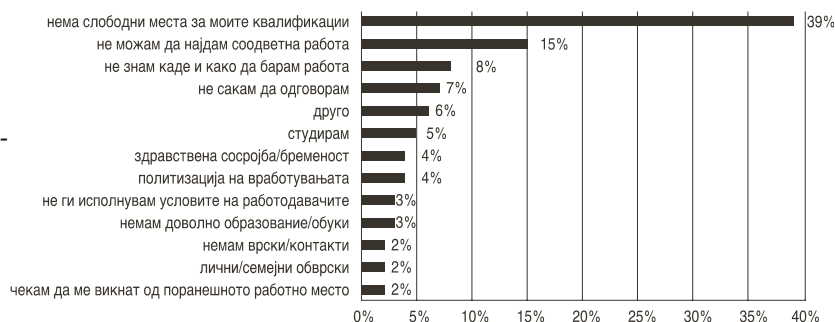
ференциите се поразлични, односно 64% од нив би работеле во државна администрација/јавен сектор, а само 4% во приватна фирма/организација.

Графикон 16:
Во идеални услови каде би сакале да работите? (лица со средно образование)



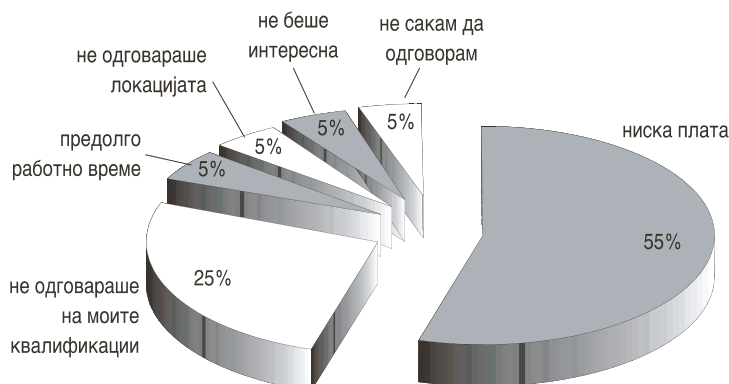
На прашањето „Која ја сметате за главна причина поради која сте сè уште невработен/а?“, 39% одговориле дека причината е недостатокот на слободни места за квалификациите што ги поседуваат, додека по 2% од испитаниците одговориле дека немаат врски/контакти, имаат лични/семејни обврски или чекаат повик од поранешното работно место (графикон 17). Притоа, може да се каже дека 62% од анкетираниите имаат субјективни причини поради кои се невработени (на графиконот се обележани со црвена боја), 25% имаат објективни причини (обележани со зелена боја), а 13% неутрални причини (обележани со сина боја).

Графикон 17:
Која ја сметате за главна причина поради која сè уште невработен/а?



Точно 78% од испитаниците одговориле дека не одбиле понудена работа, додека 22% од нив одговориле дека одбиле веќе понудена работа, но на прашањето „Зошто сте ја одбиле понудената работа?“, 55% одговориле дека понудената плата била ниска, додека по 5% од испитаниците кои ја одбиле понудената работа одговориле дека тоа го направиле поради предолгото работно време, несоодветната локација и „здодевноста“ на работата (графикон 18).

Графикон 18:
Зошто сè ја одбиле понудената работа?



Од истражувањето, анкетата и добиените одговори и резултати е направено профилирање на просечното невработено лице во СИПР (табела 10) што дава една јасна слика за каков тип на лица станува збор и на кој начин треба да се дизајнираат политиките за намалување на невработеноста во Регионот.

Табела 10: Профил на просечното невработено лице во СИПР

Машки пол	Женски пол
На возраст од 20-30 години	На возраст од 26-35 години
Живее во рурална средина во 4-члено семејство од кои барем 2-ца невработени	Живее во рурална средина во 4-5-члено семејство од кои 1-3 невработени
Средно стручно или општо образование	Средно стручно или високо образование
Без искуство или неформално искуство (сезонска работа)	Без или со мало искуство
Неформално искуство во секторот земјоделство, услуги, градежништво од 1-3 години	Искуство во секторот текстил, трговија, чевларство, угостителство од 0-3 години
Со просечен надомест до 15.000 денари	Со просечен надомест до 10.000 денари
Чека вработување од 0-3 години	Чека вработување повеќе од 1 година
Активно бара работа од 1-3 години	Активно бара работа повеќе од 1 година
Не е запознат со активните мерки за вработување	Запозната е со активните мерки за вработување
Не е подготвен да се пресели во друг град, но би се преселил во друга држава. Би патуval само доколку има добри услови	Не е подготвена да се пресели. Би патувала само доколку има добри услови
Подготвен за практиканство од 1 до најмногу 3 месеци	Подготвена за практиканство без разлика на времетраењето
Посакувана работа	
Сопствен бизнис, сопствена фарма или приватен сектор	Сопствен бизнис или јавен сектор, административно-техничка работа
Перцепција за причини за невработеност	
Неисполнување на квалификации и услови, ниски плати, немање слободни работни места	Неисполнување на квалификации и услови, немање слободни работни места
Методи за барање на работа	
Пријава во АВРМ, огласи (просечно поднесени 3 барања за работа)	Пријава во АВРМ, огласи (просечно поднесени 7 барања за работа)
Причини за одбивање на работа	
Ниска плата	Несоодветно место во однос на квалификациите

На младите во СИПР во просек им е потребно повеќе од една година да најдат работа, а со оглед на областа во која работните места се отвораат повеќето од нив се вработуваат надвор од структурата за која се образувале. Дополнителен проблем претставува фактот што голем број на луѓе од кои најмногу млади работат непријавени на пазарот на труд и главно ги работат оние работи за кои не се школувале, односно наместо да ги развиваат своите знаења во структурата за која се школувале во ваква состојба ги губат и оние знаења кои ги имале. Исто така, не се ретки и случаите во кои работат работи кои бараат пониска квалификација од онаа што ја имаат стекнато. Младите во Регионот често прифаќаат работа во неформалната економија како резултат на притисокот од невработеноста и недостатокот на примања, а бројни случаи се забележани во туризмот и градежништвото каде што оваа појава најмногу е распространета во летната сезона. За младите, работата на „црно“ често претставува единствена стратегија за преживување и бегане од невработеноста, но сепак нуди мала надеж за напредување кон формално вработување. Таа предизвикува сериозни последици врз акумулацијата на човечкиот капитал, врз продуктивноста како и врз општата фискална ситуација во Регионот и Државата.

Во рамките на второто истражување направено е интервју со анкетен прашалник на 20-компаниии од СИПР со цел да се утврди какви се размислувањата и потребите на работодавачите, односно бизнис секторот за работната сила во Регионот. Според големината на анкетираниите компании, 35% биле микро компании до 9 вработени, 20% - мали компании до 49 вработени и 45% средни компании до 250 вработени. На прашањето: „Кои се според Вас најпроблематични фактори за водење на бизнис?“ при што била дадена можност за повеќекратни одговори, 50% одговориле дека тоа е недостатокот на квалификувана работна сила, додека 25% дека тоа се високите фиксни трошоци (графикон 19).

Графикон 19:
Кои се според вас најпроблематични фактори за водење на бизнис?



Од друга страна, на прашањето: „Каква е Вашата перцепција за работната сила?“ за кое исто така била дадена можност за повеќекратни одговори, 75% одговориле дека постои недостаток на квалификувана работна сила, а 45% одговориле дека таа е инертна и неактивна во барањето на работа (графикон 20).

Графикон 20:
Каква е Вашата перцепција за работната сила?



Како дополнување на ова истражување, во Регионалната програма за развој и поддршка на приватниот сектор на СИПР 2016-2021 година од менаџерите на 50 анкетирани мали и средни претпријатија од СИПР е побаран одговор за причините за започнување на бизнис при што 86% одговориле дека тоа го направиле за да обезбедат вработување за себе и своето семејство, а никој тоа не го сторил поради престиж (графикон 21).¹³

Графикон 21:
Зошто започнавте сопствен бизнис?



Работодавачите во СИПР најчесто стравуваат да ги вработат младите. Тоа произлегува од нивните лични предрасуди за младите кои се однесуваат на перцепцијата за нивниот бунтовен став или за не-

13) <http://www.northeastregion.gov.mk/northeastregion.gov.mk/userfiles/files/Programa%20za%20razvoj%20i%20poddrska%20na%20biz-nis%20sektor%20vo%20SIPR.pdf>

доволно стекнатото стручно практично знаење и вештини. Многу често работодавачите ја занемаруваат нивната улога и важност во школувањето и развивањето на идните вработени, односно не се перципираат како актери во школувањето, туку главно како консументи на веќе готови образувани кадри. Неретко, работодавачите имаат нереални критериуми за вработување и како услов за давање на работа бараат поседување на диплома, дури и кога се работи за работа за која не е потребно високо образование. Потоа, луѓето кои имаат работно искуство скоро секогаш имаат предност при вработувањето, затоа што работодавачите претпочитаат работници кои веднаш по вработувањето можат да ја преземат работата.

Постојат работодавачи во СИПР кои ги препознале предностите што ги добиваат со вработувањето на младите луѓе и кои биле доста успешни во привлекувањето и вработувањето на способни и талентирани млади луѓе. Тие ги поставиле вработувањето на младите и вложувањето во идна работна сила како стратешки цели на фирмата. Затоа е потребно да се обезбедат пристапни механизми за младите кои сакаат да стекнат прво работно искуство. Работодавачите би требало плански да го зголемат бројот на почетничките или практикантските места и да ја приспособат работата соодветно на нив. Потребно е да изградат квалитетен систем на управување за млади работници што ќе ѝ овозможи на компанијата да воочи дека младите веднаш по вработувањето не се во можност целосно да ги искористат своите можности, но дека вложувањето во нивното усовршување носи благосостојба. Исто така, потребно е работодавачите од Регионот да се поврзат со образовниот систем. Не може да се очекува дека образовниот систем произведува работна сила која со своите знаења и способности целосно е способна да ги задоволи потребите на пазарот на труд. Поради тоа, тие треба да се вклучат во развојот на различните практични вештини кај младите кои сè уште се дел од образовниот систем (Митрева, 2015). Во контекст на претходното, потребно е работодавачите и младите од СИПР да се поврзат преку изнаоѓање на креативни начини на комуникација. Можат да се организираат трибини за невработеноста на младите на кои ќе бидат поканети и работодавачите и младите баратели на работа за да се воспостави почетен контакт помеѓу двете групи. На нив ќе се воочат меѓусебните потреби, односно младите ќе ги воочат потребите на работодавачите, а овие ќе сфатат каков пристап им треба на младите на работното место. Понатаму, може да посредуваат и средните училиштата, за потенцијалните работодавачи да одржат претставување на својата работа во нив со цел младите да се запознаат со можностите за вработување и потребните вештини кои би требало да ги поседуваат.

2. ПРАВНА РАМКА НА СТРАТЕГИЈАТА

Во методолошкиот пристап за изработката на Стратегијата беше спомната нејзината усогласеност со законодавството и другите стратески документи кои генерално ја обработуваат материјата со вработеноста, но и со младинската невработеност како еден од главните проблеми на македонското општество. Оваа Стратегија е усогласена со 7 закони, 7 стратегии и 6 програми на национално, регионално и локално ниво. Тоа се законите за работните односи, за вработување и осигурување во случај на невработеност, за агенциите за привремено вработување, за волонтерство, за рамномерен регионален развој, за трговските друштва и за туристичка дејност. Потоа следуваат националните стратегии за вработување на Република Македонија 2016-2020, за млади 2016-2025 и за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020, како и регионалните и локалните стратегии за локален развој на општина Крива Паланка 2015-2020, за развој на туризмот на општина Липково 2014-2019, за млади на општина Куманово 2014-2019 и младинска стратегија на општина Кратово 2015-2020. На крај, тука се националните програми на Владата на Република Македонија 2014-2018, за пристојна работа 2015-2018, за одржлив локален развој и децентрализација 2015-2020 и регионалните и локални програми за развој на СИПР 2015-2019, за развој и поддршка на приватниот сектор во СИПР 2016-2021 и за активностите во областа на спорт и млади на општина Крива Паланка за 2017 година.

2.1. Законска регулатива

Законот за работните односи е носечки закон од трудовото право кој има за цел вклучување на работници во работниот процес, како и обезбедување на усогласено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос.¹⁴ Покрај општите одредби, овој Закон ја допира проблематиката на младинската вработеност во член 18 – Способност за склучување на договор за вработување со младо лице под 18 години возраст, членовите од 56 до 69 во кои се регулира приправничкиот стаж, волонтерскиот стаж и пробната работа и членовите од 172 до 176 во кои се регулира заштитата на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст.

Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност има за цел уредување на прашањата за размена на трудот, правата и обврските на работодавачите, невработените лица, други лица кои бараат работа и државата, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и други прашања од значење за вработувањето.¹⁵ Покрај општите одредби, овој Закон ја допира проблематиката на младинската вработеност во дел 3 - Обука, преквалификација и доквалификација (членови 14,15 и 16), членот 19 – Услуги од размената на трудот на невработените и други лица што бараат работа и членовите од 20 до 25 во кои се регулира професионалната ориентација на невработените и други лица што бараат работа.

Законот за агенциите за привремени вработувања има за цел уредување на условите и начинот на основање на агенции за привремени вработувања, како и условите и начинот на привременото вработување за вршење на привремени работи кај друг работодавач.¹⁶ Покрај општите одредби, овој Закон ја допира проблематиката на младинската вработеност во членовите од 11 заклучно со 17 во кои се уредува отстапувањето на работници за вршење на привремени работи.

Законот за волонтерството има за цел уредување на волонтерството, условите и начинот на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството, договорот за волонтерството и евиденцијата на волонтерската работа.¹⁷ Волонтерството е еден од првите чекори на младинската вработеност така што овој Закон скоро во целост им дава насоки на младите лица како да отпочнат со работа.

14) Службен Весник на РМ број 74 од 8.5.2015 година (пречистен текст)

15) Службен Весник на РМ број 112 од 25.7.2014 година (пречистен текст)

16) Службен Весник на РМ број 49 од 14.4.2006 година, со измени и дополнувања

17) Службен Весник на РМ број 85 од 9.7.2007 година, со измени и дополнувања

Законот за рамномерен регионален развој има за цел уредување на целите, начелата и носителите на политиката за поттикнување на рамномерниот регионален развој, планирањето, финансирањето и распределбата на средства за рамномерен регионален развој, следење и оценување на спроведувањето на планските документи и проекти и други прашања поврзани со регионалниот развој.¹⁸ Иако овој закон нема директна врска со вработувањето на младите, неговата функција е преку рамномерен развој на планските региони (со тоа и на СИПР) да се создадат услови за создавање на нови работни места посебно насочени кон младите невработени лица како носители на идната стопанска одржливост.

Со Законот за трговските друштва се уредуваат начините и формите на основање и водење на трговските друштва. Овој Закон е од посебна полза за младите кои имаат идеја да започнат со одреден бизнис, а не знаат како тоа да го направат.¹⁹

Законот за туристичка дејност ги уредува условите и начинот за водење на туристичка дејност.²⁰ Законот за туристичка дејност се најде во оваа Стратегија од едноставна причина што во сите регионални и локални развојни стратегии во СИПР, туризмот е спомнат како една од носечките алки на развој кој во перспектива ќе има потреба од вработување на младите лица и тоа во општина Липково – излетнички туризам, во општина Куманово – транзитен и бањски туризам, во општина Старо Нагоричане – историски и алтернативен туризам, Ранковце – транзитен туризам, Кратово – историски туризам и Крива Паланка – историски и рекреативен туризам.

2.2. Постоечки стратегии

Основна цел на Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020 е зголемување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население, а со тоа и на младите.²¹ Таа ги следи принципите и целите на Националната програма за економски реформи 2015, Фискалната стратегија 2015-2017, Европа 2020 и Стратегијата за југоисточна Европа 2020. Планирано е основната цел да се оствари преку исполнување на неколку специфични цели:

Зголемување на ефективностa и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население;

Унапредување на капацитетот на приватниот сектор за создавање на работни места;

Образованието да продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите.

Она што е посебно интересно за нашата Стратегија е фактот што во однос на ранливите категории на население, Националната стратегија за вработување се фокусира и на вработеноста на младите помеѓу 15 и 24 години. Според заклучоците на Стратегијата, стапката на активност на младите од оваа возрасна категорија се намалува и тоа од 33,3% во 2010 година на 32,4% во 2014 година. Како основни причини за ова се наведуваат:

- Ниската веројатност за вработување во земјата и тешкиот премин од училиште кон работа;
- Недоволниот број на работни места да ја апсорбираат понудата на млади лица;
- Неподготвеноста на работодавачите да ги сносат трошоците за обука на работното место на неискусните млади, со оглед на постоењето на искусни невработени кандидати;
- Несовпаѓањето на вештините меѓу потребите на работодавачот и вештините добиени од образовниот систем;
- Задолжителното средно образование, поради што младите лица подоцна влегуваат на пазарот на труд;

18) Службен Весник на РМ број 63 од 22.5.2007 година, со измени и дополнувања

19) Службен Весник на РМ број 28 од 30.4.2004 година, со измени и дополнувања

20) Службен Весник на РМ број 89 од 16.9.2004 година, со измени и дополнувања

21) <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>

- Поголемата веројатност за работа во неформалниот сектор и
- Зголеменото учество на образованието, посебно на високото образование кај младите кои се редовни студенти и според тоа, најверојатно не се активни на пазарот на трудот.

Покрај стапката на активност има намалување и кај стапката на вработеност на младите од 15 до 24 години. Имено, процентот на младинска вработеност во 2010 година изнесувал 15,4%, а показателот на успешност за 2015 година бил дефиниран на 17%. За жал, остварувањата во 2014 потфрлиле, односно стапката не само што не се зголемила, туку истата се намалила на 15,2% односно за 0,2 процентни поени. За споредба, во истата 2014 година во СИПР оваа стапка изнесувала уште пониски 11,7%.

Националната стратегија за вработување на своите страници дава и проекција за стапките на раст, вработеност и невработеност за периодот кој е предмет на обработка (табела 11). Во табелата се дадени и споредбени проекции за СИПР изработени од ЦЕА. Меѓутоа, ако се земат последните податоци на ДЗС за 2016 година за стапката на економски раст од 2,4% и стапката на невработеност од 23,1% извесно е дека прогнозите од Националната стратегија за вработување треба да се ревидираат.

Табела 11: Стапки на раст, вработеност и невработеност

година	2015	2016	2017	2018	2019	2020
економски раст	3,5	4,0	4,5	4,5	4,5	4,5
стапка на вработеност	42,1	43,0	44,0	45,0	46,0	46,9
стапка на вработеност СИПР	30,6	32,0	33,0	34,0	35,0	35,9
стапка на невработеност	26,1	25,9	24,8	23,7	22,6	21,5
стапка на невработеност СИПР	43,2	41,9	40,8	39,7	38,6	37,6

Националната стратегија за млади на Република Македонија 2016-2025 ги поставува основните принципи и насоки за акција на сите чинители во општеството, кои ќе водат кон подобрување на социоекономската положба на младите и создавање на средина која ќе им овозможи на младите да ги остваруваат своите права, потреби и интереси.²² За потребите на оваа Национална стратегија, терминот млади се однесува за сите лица на возраст од 15 до 29 години. Делот за вработување и поддршка пред вработување на младите е опфатен во посебна тематска област во која е наведено дека надминувањето на состојбата со високата невработеност кај младите бара системски, комплементарен и координиран пристап на различни полиња и политики (образование, труд и социјална заштита) заради комплексноста на факторите кои влијаат на нејзиното создавање. Како клучни предизвици и како главни проблеми кои го детерминираат нивото на невработеност кај младите во оваа стратегија се издвојуваат:

- Општата економска состојба во земјата која пред сè резултира со недостаток на соодветна понуда на работни места по обем и квалитет;
- Младите не поседуваат компетенции кои се барани на пазарот на трудот;
- Краткорочните и изолирани интервенции за надминување на младинската невработеност;
- Општата состојба на резигнираност и демотивираност кај младите во процесот на (само)вработување;
- Недоволната поддршка за младинско претприемништво.

Во согласност со претходно утврдените предизвици во областа на вработувањето на младите во оваа Национална стратегија се дефинирани 4 долгорочни клучни цели со низа специфични мерки.

Долгорочна цел 1: Креирање на достапни можности за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот – со следните специфични мерки:

- Стратешко усогласување на образовната понуда со потребите на бизнис секторот – профили и компетенции кои се барани на пазарот на трудот на локално и национално ниво;

22) <http://ams.gov.mk/informacii-od-javen-karakter/zakonska-regulativa/2-uncategorised/969-strategija-za-mladi-2016>

- Континуирана анализа на вработливоста на дипломците со цел унапредување на образовната ефективност;
- Стимулирање на стипендирањето (платено и неплатено), практиканство и вработување од страна на бизнис заедницата во директна соработка со образовните установи;
- Промоција на клучните компетенции како интегрален дел од основното образование и обука;
- Подигање на свеста за потребата од доживотно учење и стимулирање на личната одговорност за вклучување во континуирано образование и обука;
- Поддршка на провајдерите на неформално образование за минимум достапна понуда на обуки за „меки“ вештини во секоја општина;
- Промоција на практиката за преквалификација и доквалификација на кадри како дел од понудата на високообразовните институции;
- Понуда на вокационо образование и обука согласно локалниот пазар на труд во рамки на секоја општина;
- Препознавање на компетенциите стекнати преку системот на неформално образование;
- Поттикнување на култура на практиканство кај младите за време или веднаш по комплетирање на образованието;
- Стимулирање на бизнис заедницата за подобро искористување на практиканството;
- Промоција на практики на флексибилно работно време (делумно работно време, компензација по час, работа од дома).

Долгорочна цел 2: Промоција на долгорочен и меѓусекторски пристап во политиките за помош за вработување на млади – со следните специфични мерки:

- Промоција на локални и национални политики кои долгорочно и одржливо го таргетираат прашањето на младинска невработеност;
- Политики „по мерка“ за различни категории невработени млади (ранливи групи, структурно невработени, самовработени, корисници на финансиска помош);
- Достапен и ефективен систем на професионална ориентација;
- Поддршка на општините и високообразовните институции во отворање на центри за кариера и поддршка на претприемништво достапни за секој млад човек;
- Имплементација на специфична мултисекторска политика за агресивно намалување на младинската невработеност.

Долгорочна цел 3: Младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста – со следните специфични мерки:

- Поддршка на иницијативи кои ќе градат и промовираат слика за младите како одговорни, способни и иновативни лидери на различни места во професионалниот свет;
- Развој на младинската работа како дел од системот за поддршка на вработување;
- Промоција на вработување и награда по заслуга во рамки на администрацијата;
- Зголемување на транспарентноста при вработувањата;
- Промоција на придобивките од квалитетна работна сила и напредување по заслуга кај бизнис заедницата;
- Подигање на свеста на бизнис заедницата за важноста од инвестирање во човечките ресурси;
- Промоција на проактивност и конструктивната компатибилност како вредности во образованието и обуката;
- Подигнување на личната одговорност за сопствената иднина.

Долгорочна цел 4: Обезбедување на системска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво – со следните специфични мерки:

- Промоција на младите како успешни претприемачи;
- Промоција на претприемништвото како валиден и посакуван модел на професионален развој;
- Воведување на финансиско образование како дел од основното образование и обука;
- Интегрирање на претприемничкото образование и вредности во основното, средното и високото образование;
- Стимулирање на развојот на достапни и квалитетни програми за претприемништво во рамки на понудата на неформално образование на целата територија на земјата;
- Специфични политики и олеснувања за самовработени млади и за бизниси водени од млади (намалени даноци, помалку административни обврски и слично);
- Обезбедување системска поддршка (обука, советување, тренинг) за сите бизниси водени од млади во тек на првите 3 години;
- Стимулирање на отворање на бизнис инкубатори и центри за поддршка на нови бизниси и МСП водени од млади;
- Поволни финансиски линии за кредитирање на млади претприемачи;
- Поддршка на младите претприемачи за интернационализација и глобализација на нивните бизниси.

Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија 2010-2020 година има за цел исполнување на предусловите за започнување на процесот за потпишување на Заедничкиот меморандум за вклученост (Joint Memoranda on Social Inclusion) со ЕУ како и исполнување на Милениумските развојни цели на ООН кои што меѓу другото предвидуваат зголемена можност за нови работни места на пазарот на трудот.²³ Стратегијата опфаќа повеќе подрачја, но од аспект на состојбата на младите и нивното вклучување на пазарот на трудот преку социјална вклученост битно е да се нагласи подрачјето „Вработување“ со специфична стратесиска цел – „Подобрување на условите и можностите за вработување и намалување на невработеноста подобрување на стандардот на живеење и јакнење на социјалната кохезија и одржливиот демографски развој“.

Според оваа Стратегија, интеграцијата на младите луѓе на пазарот на трудот треба да се изразува пред сè со постојано отворање на нови и на слободни работни места, усогласување на образовниот систем со потребите на пазарот на трудот, а особено со јакнење на интересот и условите за започнување на сопствен бизнис. Покрај тоа, со давање на поддршка за прво вработување на млади лица, со овозможување на стекнување на искуство преку стажирање и практиканство се оспособуваат поголем број на млади луѓе за полесно да се вработат, односно социјално да се вклучат. Во тие рамки за истакнување се активностите поврзани со: субвенционирање на вработување на деца без родители, работните клубови и професионалната ориентација кои треба да доведат до вработување и до намалување на времето на чекање за прво вработување на младите лица. Патем, неопходни се индивидуални планови за вработување и програми за обука на младите кои ќе започнат сопствен бизнис.

Локалните стратегии на општините од СИПР генерално не предвидуваат директни мерки за поддршка на младинската вработеност туку се насочени на посреден поттик на вработувањето. Така, со Стратегијата за локален развој на општина Крива Паланка 2015-2020 е предвидено создавање на поволна бизнис клима и привлекување на инвеститори, создавање на услови за одржлив развој на туризмот и поддршка на иновативни иницијативи.²⁴ Со Стратегијата за развој на туризмот на општина Липково 2014-2019²⁵ е предвидено унапредување на туристичката понуда и отворање на нови работни места во угостителството и туризмот, додека со Младинската стратегија на општина Кратово 2015-2020 повеќе

23) http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/revidirana_str_siromastija.pdf

24) http://www.krivapalanka.gov.mk/download/programi/statut/Strategija_za_lokalen_razvoj_2016.pdf

25) <http://www.komunaalikoves.gov.mk/wp-content/uploads/turizem/Strategija-mk.pdf>

е опфатен социјалниот момент на младите во општината.²⁶ Единствено општина Куманово преку нејзината Стратегија за млади 2014-2019 предвидува остварување на конкретни цели директно насочени кон поддршка на младинската вработеност и тоа:²⁷

- Подобрување на конкурентноста на младите на пазарот на труд преку дообразување и обуки надвор од формалното образование;
- Поттикнување на волонтерството и практиканството кај младите и согледување на бенефициите што тие ги носат (при што се очекува вклучување на најмалку 5.000 млади во разни волонтерски активности и/или како практиканти и отворање на практикантски позиции во 30% од општинските институции и во повеќето од приватните компании);
- Поттикнување на искуствено учење преку поддршка за младински иницијативи (младински фондови, менторство, логистичка поддршка и вежби);
- Намалување на стапката на младинска невработеност и поттикнување на младинско претприемништво.

2.3. Постоечки програми

Програмата на Владата на Република Македонија за 2014-2018 година меѓу другото значајно место им посветува на напорите за подобрување на состојбата на пазарот на труд и зголемување на вработеноста.²⁸ Како стратески цели во овој домен се наведени: зголемување на економскиот раст и вработеноста; пораст на животниот стандард на граѓаните и подобар и поквалитетен живот. Во насока на остварување на овие стратески цели посебно во делот на младите лица утврдени се следните мерки активности кои треба да се реализираат преку АВРМ:

- Законско ослободување од плаќање на даноци и придонеси од задолжително социјално осигурување за вработување на млади лица до 35 години (Проект „Македонија вработува“ и „Македонија вработува 2“ период на траење од 2014-2017 година) со кој работодавачите ќе бидат ослободени од плаќање на социјални придонеси и персонален данок на доход за период од 3 години и со обврска да го задржат лицето на работа дополнителни 12 месеци. За периодот од тие дополнителни минимум 12 месеци работодавачот е должен да ги плаќа даноците и придонесите;
- Проект за „Самовработување со кредитирање“ и „Програма за кредитирање на правни субјекти за поддршка за вработување на млади лица“ - со кој за самовработување на млади лица до 29 години ќе им се обезбеди кредит во износ од 7.000 евра до максимум 23.000 евра (во зависност од бројот на вработувања), односно од 4.000 евра до максимум 12.000 евра кредит за правни субјекти (во зависност од бројот на вработувања) (2014-континуирано);
- Изработка на оперативен план за активни мерки и политики за вработување (2014-2018);
- Поддршка за самовработување со проектот „Од идеја до бизнис“ и формализација на постојни бизниси со неповратни средства - грант од 3.000 евра за секој ново регистриран сопствен бизнис (2014-континуирано);
- Поддршка за прво вработување и практиканство за млади невработени лица со цел нивна подготовка за вклучување на пазарот на труд (2014-континуирано);
- Обука кај познат работодавач со субвенционирано вработување преку обезбедување финансиска поддршка од 5.700 денари и субвенција за вработување за период од 3 месеци во износ од 13.000 денари со обврска за работодавачот да го задржи лицето на работа дополнителни 6 месеци (2014-континуирано);
- Обуки за напредни ИТ вештини (2014-континуирано);

26) <http://www.opstinakratovo.gov.mk/wp-content/uploads/2015/12/Lokalna-Mladinska-Strategija.pdf>

27) <http://kumanovo.gov.mk/wp-content/uploads/2016/09/Strategija-za-mladi-Kumanovo-MAK-web.pdf>

28) http://vlada.mk/sites/default/files/GPRV2014-18_godina.pdf

- Финансиска поддршка за правни субјекти за отворање на нови работни места во мали и средни претпријатија и занаетчии од мал обем (2014-континуирано);
- Обука кај познат работодавач преку надоместување на трошоците на подготовка за вработување на невработени лица при што работодавачот има обврска да вработи најмалку 50% од обучените лица и да не го намали бројот на вкупно вработени лица во рок од 6 месеци (2014-континуирано);
- Обуки за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот (2014 - континуирано);
- Поддршка за активно барање на работа и професионална ориентација (2014-континуирано);
- Проект „Едукација за започнување на бизнис“ (2014-континуирано);
- Проект „Мотивациски обуки“ (2014-континуирано);
- Проект „Форуми со работодавачите“ на кои ќе се информираат работодавачите за активните програми и мерки за вработување (континуирано).

Национална програма за пристојна работа 2015-2018 година ја промовира пристојната работа како клучна компонента на развојните политики и како цел на националната политика на РМ и социјалните партнери.²⁹ Националната програма за пристојна работа претставува среднорочна рамка за планирање што ги дава насоките за работата на ILO во определена земја во согласност со приоритетите и целите што се договорени со Економско социјалниот совет на национално ниво. Во Програмата се наведени следните факти:

- Едно на секои две млади лица во националната работна сила е невработено;
- Високата стапка на невработеност на младите лица значи загуба на инвестициите во образованието и обуката, намалена даночна основа и повисоки социјални трошоци;
- Долгите периоди на невработеност во раните фази на животот влијаат врз изгледите за вработување во текот на целиот работен век на младите луѓе;
- Вработувањето со низок квалитет влијае врз речиси половина од младите работници;
- Половина од младите работници добиваат плата што е пониска од просекот за сите работници;
- Половина од младите работници имаат неформално вработување;
- Половина од младите работници имаат нередовно вработување;
- Третина од младите работници имаат превисоки или прениски квалификации за своето работно место и работат прекумерен број часови;
- Само 16,5% од младите лица работат со скратено работно време, а речиси половината од нив се квалификуваат како „работници со скратено работно време на недоброволна основа“.

За надминување на овие состојби, во периодот 2014-2018 година Програмата се концентрира на три национални програмски приоритети: инклузивен раст проследен со отворање нови работни места и одржливи претпријатија; ефективен социјален дијалог и формализирање на неформалната економија.

Програмата за одржлив локален развој и децентрализација 2015-2020 година има за цел создавање на економски посилни, развојно ориентирани и инклузивни единици на локалната самоуправа, способни да обезбедат сеопфатен, иновативен и одржлив локален раст и развој на подрачјето на кое делуваат.³⁰ Еден од приоритетите на Програмата е областа на пазарот на трудот (приоритетна оиска 2) која меѓу другото го тангира проблемот со младинската невработеност. Овој проблем треба да се надмине преку две специфични цели:

- Да се овозможи широк, добро организиран и отворен пристап на локално ниво до образование и обуки со висок квалитет и апликативна вредност по однос на економскиот пазар и пазарот на трудот;

29) http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/nacionalna_programa_pristojna_rabota.pdf

30) http://arhiva.vlada.mk/registar/files/programa_zo_odrzliv_lokalen_razvoj_i_decentralizacija_vo_RM-2015-2020.pdf

- Да се создадат локални предуслови за создавање на нови производи и услуги кои генерираат раст и работни места и помагаат во решавањето на општествените предизвици.

Во таа насока, по завршувањето на програмскиот период, Програмата ги очекува следните општи резултати поврзани со вработување на младите:

- Унапредени образование, вештини и мобилност на младите во ЕЛС;
- Охрабрување на луѓето од сите возрасти да стекнат нови вештини, да се прилагодат на променливиот пазар на труд и да направат успешна промена во кариерата;
- Промоција на образованието на младите луѓе за пазарот на труд, а особено преку воведување на евиденции за состојбите на пазарот на труд на нивното подрачје и заедничко спроведување на мерките од акцискиот план за вработување на младите;
- Намалена стапка на невработеност и подобрен влез на пазарот на трудот, особено на младите луѓе.

Регионалната програма за развој на СИПР 2015-2019 е еден од основните документи кој го трасира развојот на СИПР во наредниот период.³¹ Во доменот на зголемување на вработеноста, Програмата посебно се осврнува на зголемување на младинската вработеност. Во таа насока, во рамки на првата среднорочна цел – „Подобро искористување на конкурентските предности, развој на малиот бизнис и формите на организирано привлекување на инвеститори во регионот“ се утврдени 2 приоритети.

Приоритетот 1.2 - „Развој на претприемништвото и малиот бизнис во регионот“ е насочен кон отворање на нови работни места за младите и истиот треба да се реализира со имплементација на следните мерки:

- Промоција на претприемништвото и малиот бизнис во регионот;
- Поттикнување на формирањето на кластери, стопански комори и други слични здруженија на малиот бизнис;
- Вклучување на дијаспората во поттикнување на регионалниот економски развој.

Приоритетот 1.3 – „Задржување на младата работна сила и стручните кадри во регионот“ би се реализирал со имплементација на следните мерки:

- Запирање на миграцијата на младите - преку активности за задржување или сериозно забавување на одливот на младите стручни кадри од Регионот, промоција на предностите на вработување во Регионот преку нудење на сместување на бизнисите на младите во индустриски паркови, инкубатори, бесплатна локација, деловен простор и сл;
- Соработка помеѓу бизнисот и науката со која младите стручни кадри би се стимулирале да останат да работат во регионот - преку основање на разни развојни центри во претпријатијата кои имаат потенцијал за тоа, соработка со образовните институции и нудење на разни бенефиции ако тие ги лоцираат нивните истражувачки центри во Регионот, погодности за лоцирање на софистицирани и високо профитабилни бизниси на домашни и странски инвеститори.

Во рамки на втората среднорочна цел – „Подобрување на квалитетот на образовните, трудовите, социјалните и здравствените услови во регионот“ е утврден еден приоритет за директна поддршка на младинската вработеност (приоритет 2.1) насловен како „Подготовка на профили работна сила согласно потребите на стопанството“ кој би се реализирал со спроведување на следните мерки:

- Истражувања на потребите за стручни профили и кадри и развој на неформалното образование во регионот - преку реализација на општински и меѓуопштински анкети и истражувања на стопанството за актуелните и посебно за идните потреби од вработување (по стручни профили), промоција на неформалното образование во регионот низ форми на јавно-приватно партнерство и

31) http://www.northeastregion.gov.mk/userfiles/files/01.01.2015%20%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%A0%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%A1%D0%B5%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%87%D0%B5%D0%BD%20%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%20%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D0%BE%D0%BD_2015_2019.pdf

соработка со цел добивање на кадри со тесни специјалности, согласно конкретните потреби на работодавачите во Регионот;

- Промоција на техничките струки во образованието - преку организирање на тркалезни маси и средби со бизнисмените од техничките струки, отворени денови во училиштата од техничките струки, саеми за вработување во техничките училишта, кариерно советување на младите и слични активности;
- Промоција на доживотното учење и промена на кариерата - преку формирање на центри за доживотно учење, со помош на локалната самоуправа и приватниот сектор, стимулирање на работодавачите за организирано испраќање на обуки на своите вработени, нудење на бесплатни обуки преку активните програми на владата, промоција на промена на кариерата како на позитивен настан во животот.

Регионалната програма за развој и поддршка на приватниот сектор на СИПР 2016-2021 година е документ изработен за поддршка и консултативни услуги за малите и средни претпријатија во СИПР со цел подобрување на состојбата на приватниот сектор во Регионот. Документот има 6 приоритетни мерки од кои проблематиката со поттикнување на младинската вработеност што е предмет на интерес на нашата Стратегија е директно опфатена во две.

Во приоритетната мерка 1 – „Стимулирање и поддршка на претприемништвото и иновациите во СИПР“ се предвидени 2 активности:

- Изработка на стратегија за развој на претприемништвото со цел утврдување на насоките за поддршка на претприемништвото во Регионот и стимулирање на потенцијалните претприемачи да започнат сопствен бизнис;
- Реализација на промотивна кампања за промоција на претприемништвото и малиот бизнис со цел зголемување на свесноста кај младите лица, потенцијални претприемачи за можноста за самовработување.

Во приоритетната мерка 3 – „Поттикнување и развој на приватниот сектор во СИПР преку унапредување на капацитетите на МСП исто така се предвидени 2 активности:

- Идентификување на потребите на пазарот на труд преку спроведување на соодветно истражување и изготвување на база на компаниите вклучени во истражувањето;
- Дефинирање на потребите на приватниот сектор од стручни профили преку изработка на соодветно истражување и регионална стратегија за премостување на просторот меѓу постоечките понуди од образовните институции и потребата на бизнис заедницата.

Како заокружување на правната рамка на оваа Стратегија мора да се спомне и Акцискиот план на Владата на Република Македонија за вработување на младите 2016-2020 година изработен со цел да се надмине предизвикот со вработувањето на младите на национално ниво. Тој е главно фокусиран на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите. Стратегиска цел на Планот е промовирањето повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени. Ако се погледнат специфичните цели на Акцискиот план евидентно е дека истиот не би можел да се реализира без стратегиска поврзаност со работодавачите и претпријатијата кои треба да бидат генератор и стимулатор на вработување на млади лица. Специфични цели на Акцискиот план кои главно се фокусирани на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите се:

- Подобрување на усогласувањето на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот - преку развој на сеопфатен систем за предвидување на вештините што ќе ги обезбеди потребните информации за креирање на политиките како и за младите лица при изборот на работата, подобрување на релевантноста на исходите од образованието за барањата на пазарот на трудот, интегрирање на наставата за кариерно насочување во училишните наставни планови и обезбедување квалитетно кариерно советување и насочување во клучните моменти во животот на младите луѓе.

За оваа цел се димензионирани следните показатели на успешност: зголемување од 20% на бројот на младите лица на возраст од 15 до 29 години што работат на работни места што се соодветни на нивните квалификации и намалување од 4 процентни поени на бројот на нискоквалификуваните млади лица;

- Промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор - преку утврдување пакет од стимулации што вклучуваат: пристап до квалитетни услуги за вработување за претпријатијата што се вклучени во проекти за развој на инфраструктурата, проширување на постоечкиот систем на даночни олеснувања за унапредување на вработувањето на младите лица и проширување на услугите за развој на деловното работење за зголемување на капацитетот на претпријатијата за пристап до достапните можности за финансирање. За оваа цел е димензиониран следниот показател на успешност: зголемување од 5 процентни поени на уделот на младите лица (15-29) кои се вработени;
- Олеснување на преминот на младите лица на работа - преку надградба на физичките, човечките и ИКТ ресурсите на АВРМ, приспособување на механизмите за спроведување и буџетските средства за активните политики на пазарот на трудот, развој на наменски линии на услуги за младите невработени лица што ја вклучува програмата „Старт за млади“ и преку воведување подобри услуги за работодавачите. За оваа цел се димензионирани следните показатели на успешност: зголемување од 30% на бројот на младите невработени лица што имаат пристап до квалитетни услуги за вработување во локалните центри за вработување и 15% од сите млади лица што првпат се пријавуваат како невработени добиваат пристап кон наменски услуги.

Временската рамка на Акцискиот план за вработување млади лица е пет години, вкупниот број на млади луѓе во целната група изнесува приближно 200.000 (42% од вкупното младо население на возраст од 15 до 29 години), а вкупниот планиран износ за реализација изнесува 30,95 милиони евра. Интензија на нашата Стратегија е најмалку 10% од целната група (20.000 млади) и најмалку 10% од средствата (3 милиони евра) да завршат во СИПР.

3. ИНСТИТУЦИСКА РАМКА

Изработката и спроведувањето на оваа Стратегија не треба и не смее да биде реализирана само од едно место. Таа мора да претставува еден синергиски документ кој ќе ги опфати правата и обврските на сите заинтересирани страни, но и на сите учесници во активностите предвидени со неа. Земајќи предвид дека станува збор за Регионална стратегија за општествено вклучување на младите невработени од СИПР преку пазарот на трудот, неминовно се доаѓа до заклучок дека институциската рамка на оваа Стратегија ја сочинуваат голем број на чинители кои можат да го олеснат процесот на нејзината реализација. По извршеното мапирање на овие чинители, Проектот утврди дека тие генерално можат да се групираат во 5 клучни групи: младите невработени од Регионот, Планскиот регион и единиците на локалната самоуправа (ЕЛС), Државата, образовните институции и работодавачите (дијаграм 1).

Дијаграм 1:

Групирање на чинителите на Стратегијата



Од дијаграмот може да се види дека младите невработени заземаат централно место што воопшто не е за изненадување од проста причина што главната цел на оваа Стратегија е зголемување на младинската вработеност во Регионот. Во таа насока, нивното учество треба да биде претставено со младинските организации кои на најразличен начин се насочени кон интензивирање на општествената вклученост на младите невработени од СИПР на пазарот на трудот. Тука пред сè спаѓаат локалните младински совети, студентските сојузи и здруженија и невладините организации кои ги организираат младите.

Локалните младински совети се формираат од страна на ЕЛС со цел остварување на поширок општествен интерес на младите, нивно застапување и вмрежување како и подобрување на нивната положба во општините во кои живеат, но и во општеството. Локалните младински совети најчесто имаат назначени лица кои се одговорни за поддршка на младинското вработување и претприемништво. Во Регионот, локални младински совети се формирани во општините Куманово, Липково, Кратово и Старо Нагоричане.

Студентските сојузи и здруженија исто така претставуваат места во кои младите можат да разменуваат искуства и информации за начините за вработување, а во голем дел од нив веќе функционираат кариерни центри со можности за обуки и волонтерство.

Невладините младински организации исто така се еден богат извор на информации и можности за вработување. Една таква организација која функционира на национално ниво е Националниот младински совет на Македонија (НМСМ). НМСМ е претставничко тело на младинските организации во Македонија во кој на доброволна основа членуваат 25 младински организации, 15 организации за млади, 2 сојузи, 8 подмладоци на политичките партии и 5 придружни членки. Главна цел на Советот е да се промовираат и застапуваат правата на младите во Македонија. Членството на НМСМ е разновидно, обединувајќи организации кои работат на национално и регионално ниво, рурални и урбани средини, студентски организации, ограноци на меѓународни организации и други типови на здруженија.

Државата која е главен носител на политиките за зголемување на вработеноста и намалување на невработеноста кај младите, во институциската рамка на оваа Стратегија е претставена преку Владата на Република Македонија. Политиките на Владата хиерархиски се реализираат преку соодветните министерства и понатаму преку соодветните агенции и тоа:

- Министерството за труд и социјална политика со Агенцијата за вработување која има за цел да ги имплементира активните и пасивните мерки за вработување на младите. Во Регионот, Агенцијата има канцеларии во Куманово, Кратово и Крива Паланка;
- Министерството за локална самоуправа со Бирото за регионален развој кое има за цел да ги реализира финансиските средства за поддршка на локалниот развој на СИПР кој создава предуслови за отворање на нови работни места;
- Агенцијата за млади и спорт која има за цел поттикнување и помагање на различните облици на организирање на младите, преземање на активности за создавање услови за задржување на способните и талентирани млади и создавање услови за стимулирање на нивното враќање во Република Македонија;
- Агенцијата за странски инвестиции и промоција на извозот и Дирекцијата за Технолошко-индустриски развојни зони (ТИРЗ) кои имаат за цел привлекување на нови инвестиции и поддршка на проширувањето на странските компании кои веќе работат во земјата, а со тоа го зголемуваат капацитетот и потребата од нови работни места;
- Министерството за образование и наука со Бирото за развој на образованието кое меѓу другото има за цел да ја дизајнира и димензионира наставната програма за средното образование во насока на потребите на пазарот на трудот. Во Регионот, Бирото има организациска единица во Куманово.

Претставник на Регионот во институциската рамка на оваа Стратегија е Советот за развој на СИПР преку Центарот за развој, додека на ЕЛС се општините Куманово, Липково, Ранковце, Старо Нагоричане и Крива Паланка преку нивните одделенија за локален економски развој (ЛЕР).

Советот за развој на СИПР е одговорен за развојната политика на Регионот преку креирање на планските документи, координација на носителите на развојот како и промовирање на прекуграничната соработка со региони од други држави. Оперативно тело на Советот за развој е Центарот за развој на СИПР како посебен правен субјект со основна функција: подготовка и реализација на планските документи за развој на СИПР, одржување на позитивна деловна клима и јакнење на меѓуопштинската соработка.³² Центарот исто така обезбедува стручни услуги за невладиниот сектор и здруженијата на граѓани во кој спаѓаат и младинските организации, а посебно внимание им посветува на малите и средни претпријатија (МСП), развојот на претприемништвото и малиот бизнис и отворањето на нови работни места. Во рамките на Центарот за развој функционира Бизнис центарот за поддршка на МСП кој ги дополнува и проширува услугите на Центарот со нудење на мерки за поддршка, правилно и навремено информирање и зајакнување на капацитетите на новооснованите компании со цел тие да станат успешни, одржливи и профитабилни.

За значењето на ЕЛС преку одделенијата за ЛЕР за оваа Стратегија, накратко ќе ги претставиме целите и активностите на ова одделение во општина Куманово: „Одделението за ЛЕР ги утврдува развојните и структурните приоритети на општината, предлага мерки и активности за спроведување на локалната економска политика, предлага и презема мерки за поддржување на развојот на МСП и претприемништвото, учествува во воспоставување и развој на локалната мрежа на институции и агенции за промовирање на партнерството и за поттикнување на претприемништвото, презема мерки и активности за поттикнување на развојот на занаетчиството, угостителството, туризмот и трговијата на подрачјето на општината. Одделението исто така презема мерки и активности за основање и користење на општински инвестициски фонд за собирање средства за финансирање на општинските инвестициски активности и ги координира активностите околу добивањето и насочувањето на донации за развојни цели.“³³

Бизнис секторот, односно работодавачите се едни од клучните учесници во оваа Стратегија од едноставна причина што тие се оние кои ВРАБОТУВААТ. Тие во оваа Стратегија би биле претставени преку коморите, федерациите, секторските здруженија и кластерите.

32) <http://www.northeastregion.gov.mk/Default.aspx?LCID=284>

33) <http://kumanovo.gov.mk/ler/>

Последни, но не помалку важни учесници во оваа Стратегија се образовните установи. Додека образовните програми за средното образование се во целосна ингеренција на Министерството за образование и наука, во делот на високото образование во Регионот постојат доволен број на установи кои со своите наставни програми можат да помогнат во производството на кадри за потребите на пазарот на трудот:

- Еуро Колеџ – Куманово;
- Универзитет „Свети Кирил и Методиј“, Градежен факултет, дисперзирани студии по геодезија во Куманово и Крива Паланка;
- Универзитет „Свети Кирил и Методиј“, Факултет за информатички науки и компјутерско инженерство, дисперзирани студии во Куманово;
- Универзитет „Гоце Делчев“, Факултет за природни и технолошки науки, дисперзирани студии по рударство во Крива Паланка;
- Државен универзитет во Тетово, Факултет за природно-математички науки, дисперзирани студии по информатика во Куманово;
- Државен универзитет во Тетово, Филолошки факултет, дисперзирани студии по англиски јазик и литература во Куманово.

4. ИЗВОРИ НА СРЕДСТВА

Слободно може да се каже дека можностите за финансирање на активностите на Стратегијата на некој начин се неограничени. Во Македонија, а со тоа и во СИПР постојат институции, организации и субјекти кои можат да стават на располагање различни видови на финансиски средства за подобрување на состојбата со вработеноста на младите. Станува збор за јавни, приватни, домашни или меѓународни институции и организации кои на чинителите опфатени во Стратегијата можат да им понудат различни финансиски инструменти за остварување на главната цел. Дел од тие инструменти можат да бидат: капитални влогови; неповратни грантови; заеми под поволни услови и гаранции за заеми; даночни олеснувања и субвенции. Финансирањето на активностите на Стратегијата генерално можеме да го поделиме во 2 дела:

- Финансирање на институциите задолжени за регионален и локален развој со цел реализација на посредни мерки за намалување на невработеноста на младите во Регионот;
- Директно финансирање на учесниците на пазарот на трудот (младите невработени и работодавачите) со цел непосредно отворање на нови работни места.

Во член 27 од Законот за рамномерен регионален развој, како извори на финансирање на регионалниот развој се наведени: буџетот на Република Македонија; буџетите на единиците на локалната самоуправа; расположливите фондови на ЕУ; други меѓународни извори; донации и спонзорства од физички и правни лица и други средства утврдени со закон.

Финансиските средства од Буџетот на Република Македонија можат да се искористат преку алоцирање и реалоцирање од соодветните раздели, програми, потпрограми, категории и ставки на соодветните чинители во Стратегијата како што се Министерството за труд и социјална политика, Агенцијата за вработување, Министерството за економија итн.

Во однос на буџетите на ЕЛС, а имајќи го предвид главниот предизвик кој стои пред оваа Стратегија - постигнување на полна вработеност на младите во Регионот, очигледно е дека реализацијата на оваа визија е поврзана со значителни финансиски средства. Доколку ги погледнеме буџетите на општините од СИПР за 2016 година (табела 12) и средствата за регионален развој од само 504.000 евра кои му биле ставени на СИПР за истата година, многу лесно може да се дојде до заклучок дека овие средства не можат да се обезбедат од буџетите на општините, ниту само од средствата за поддршка на рамномерниот регионален развој. Така на пример, ако се програмираат барем 1% од средства од буџетот кој преостанува за останати активности за активностите поврзани со намалување на невработеноста на младите, на располагање остануваат само околу 300.000 евра. Затоа, од исклучително значење е во функција да се стават останатите извори на средства секогаш кога е тоа можно. При дефинирањето на стратегиските цели, приоритетите и основните мерки во Стратегијата, посветено е посебно внимание на нивното поврзување со релевантните секторски документи. Ваквото поврзување е направено со цел да се обезбеди поефикасно спроведување на мерките од секторските и повеќесекторските политики. Координацијата е посебно значајна од финансиски аспект, имајќи ја предвид потребата од големи финансиски средства за спроведување на политиката за зголемување на младинската вработеност. Со функционално поврзување на политиките и програмите на засегнатите министерства ќе се обезбеди побрзо реализирање на поставените цели.

Табела 12: Буџети на ЕЛС во региони

општина	вкупен буџет (во мил. евра)	буџет за плати (во мил. евра)	буџет за останати активности (во мил. евра)
Куманово	29,2	13,4	15,8
Липково	7,5	2,8	4,7
Крива Паланка	5,8	2,4	3,4
Кратово	3,5	1,2	2,3
Старо Нагоричане	2,6	0,8	1,8
Ранковце	2,1	0,6	1,5
Вкупно	50,7	21,2	29,5

ЕУ фондовите кои и стојат на располагање на Македонија, а со тоа и на СИПР се делат во 3 поголеми групи: Програми на заедниците, Регионални програми за југоисточна Европа и ИПА. Во рамките на овие 3 главни групи има неколку фондови кои можат да се искористат за намалување на невработеноста на младите во Регионот и тоа:

- Програма Horizon 2020 чија главна цел е да се поттикнат иновациите и истражувањата во стопанството и општеството;
- Програмата Cosme која е програма за конкурентност и иновации со цел пристап до финансии за мали и средни компании, развој на претприемничка култура, конкурентност и отворање на нови работни места;
- Програмата Progress+ е програма за вработување и создавање на квалификуван кадар кој обезбедува градење на кадровските капацитети на компаниите.

Дел од финансиските средства можат да се обезбедат од голем број на мултилатерални и билатерални кредитори и донатори како што се:

- Европската банка за обнова и развој (EBRD) - мултилатерален кредитор кој средствата за малите бизниси ги пласира преку деловните банки, на тој начин обезбедувајќи им на претприемачите пристап до финансиски средства;
- Европска инвестициска банка (EIB) – мултилатерален кредитор кој во соработка со МБПР и деловните банки како еден од главните фокуси го има ставено отворањето на нови работни места;
- Програмата на Обединетите нации за развој (UNDP) – мултилатерален донатор кој меѓу другите цели ја има ставено и промоцијата на одржливи вработувања и социјалната вклученост;
- Меѓународниот фонд за развој на земјоделството (IFAD) – мултилатерален кредитор во рамките на ОН кој има за цел одржливо земјоделство и привлекување на млади земјоделци;
- Билатералните донатори како што се: Агенцијата на САД за меѓународен развој (USAID), Јапонската агенција за меѓународна соработка (JICA), Шведската агенција за меѓународен развој (SIDA), Германската агенција за меѓународна соработка (GIZ), Швајцарската агенција за развој и соработка (SDC) и други - кои меѓу другите цели се насочени и кон создавање на нови работни места.

Донации и спонзорства од физички и правни лица се сите средства од добротвори, фондации, компании, здруженија, комори кои би биле ставени во функција на остварување на главната цел за намалување на невработеноста на младите во Регионот.

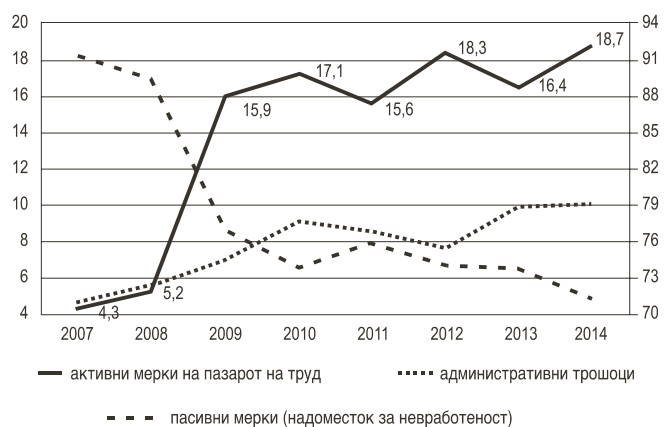
Директното финансирање на учесниците на пазарот на трудот (младите невработени и работодавачите) со цел непосредно отворање на нови работни места преку започнување на нов или проширување на постоечкиот бизнис може да се реализира со:

- Самофинансирање - сопствени средства кои се кумулирале на најразличен начин, т.е. преку заштеда, наследство, продажба на имот и слично;

- Позајмени средства – тоа т.н. FFF (family, friends and fools) финансирање, односно позајмени средства од семејството, пошироката фамилија или пријателите;
- Кофинансирање – преку деловно партнерство;
- Грантови – локални, регионални или државни неповратни програми за поддршка;
- Кредити од деловни банки или други финансиски институции.

Носечка државна институција која се занимава со стручни, организациски, административни и други работи што се однесуваат на вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и која обезбедува поддршка, помош и услуги за учесниците на пазарот на трудот е Агенцијата за вработување на Република Македонија (ABPM). Во изминатиот период Државата, препознавајќи ја високата стапка на невработеност, а посебно невработеноста на младите како главен државен, економски и социјален проблем стави голем акцент на активните мерки за вработување чии што финансиски обем од година во година постојано расте (графикон 22).

Графикон 22:
Обем на средствата по мерки
на ABPM (во мил. евра)



Активните финансиски програми на ABPM насочени кон создавање на нови работни места за младите лица до 29-годишна возраст генерално се поделени во 6 поголеми групи:

- Развој на претприемништвото;
- Субвенционирани работни места;

Обуки;

- Општинско-корисна работа;
- Пилот-програми и
- Услуги за вработување.

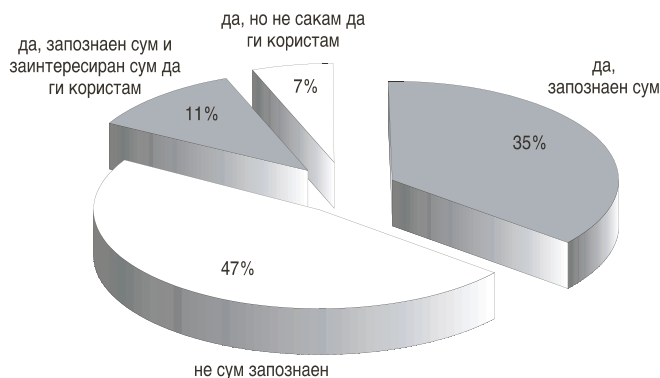
Во табелата во Анекс 1 се претставени деталите за секоја програма и мерка за поддршка на младите невработени поодделно за 2017 година, која ги содржи целите, описот, опфатот, вкупните средства, износите по корисник и условите и критериумите на користење.

Според податоците од ABPM, во периодот 2007-2016 година од вкупно одобрените 7.820 проекти за самовработување, 2.424 (31%) биле одобрени на млади невработени лица до 29 години. Гледано по износи, од вкупно 25 милиони евра, 7 милиони евра (28%) биле одобрени за оваа категорија на невработени.

Меѓутоа, според Истражувањето на пазарот на труд за младите невработени од СИПР, на прашањето дали некогаш добиле совет или помош од ABPM во однос на вработувањето, најголем дел од испитаниците (60%) одговориле дека не добиле помош. Од тие што добиле помош, 15% одговориле дека добиле совет како да бараат работа, 8% како да ги искористат мерките за вработување, 11% навеле повеќе видови на помош со наведување на барем 2 типа на асистенција и тоа вклучувајќи информации за

слободните работни места, совети за барање на работа, искористување на мерки за вработување и посета на обуки, а 6% не дале одговор. Дополнително, на прашањето: „Дали сте запознаени со активните мерки за вработување“, 47% одговориле дека не се запознаени, додека 7% одговориле дека се запознаени, но дека не сакаат да ги користат (графикон 23).

Графикон 23:
Дали сѐе запознаени со активните
мерки за вработување?



Друга државна институција која ги поддржува новооснованите друштва, а со тоа и отворањето на нови работни места е Фондот за иновации и технолошки развој (ФИТР).³⁴ Поддршката на новооснованите друштва Фондот ја врши преку 2 инструмента:

- Кофинансирани грантови за новоосновани трговски друштва „старт ап“ и „спин оф“ и
- Техничка помош преку деловно-технички акцелератори.

Првиот инструмент е наменет за финансирање на новоосновани микро, мали и средни претпријатија, регистрирани во Република Македонија, со цел да го поттикне нивото на иновативност преку обезбедување на неопходната финансиска поддршка за активности на истражување и развој на „старт-ап“ и „спин-оф“ претпријатија. Грантот се очекува да ја поттикне културата на преземање на ризик и иновација, да обезбеди поддршка за претпријатијата кои сакаат да развијат нов или подобрен производ, процес и/или услуга. Износите за кофинансирање се до максимум 85% од вкупниот буџет за проектот, но не повеќе од 30.000 евра. Преостанатиот износ од вкупниот буџет за проектот треба да биде обезбеден од барателот. Основни критериуми за користење се: друштвото да е трговско друштво основано согласно ЗТД, да не поминале повеќе од 6 години од денот на основање на апликантот до денот на поднесување на предлог проектот до Фондот, да е со мнозинска домашна сопственост, да е во сопственост на физичко лице и претходно да не ги финансирало проектните активности кои што се предмет на предлог проектот од други извори. Притоа, како прифатливи трошоци за кофинансирање се наведени следните:

- Бруто плати;
- Купување или изнајмување на опрема и потрошни материјали;
- Услуги за истражување и развој, подизведувачи (најмногу до 30% од вкупниот буџет на проектот);
- Советнички услуги (најмногу до 10% од вкупниот буџет на проектот);
- Подготовка и поднесување на пријава за патент (најмногу до 10% од вкупниот буџет на проектот);
- Канцелариска и деловна поддршка (до 10% од вкупниот буџет на проектот);
- Непредвидени резерви (до 5% од вкупниот буџет на проектот).

Инструментот „Техничка помош преку деловно-технички акцелератори“ претставува давање на инфраструктурна поддршка на иновациската дејност (според Законот за иновациска дејност), преку ставање

34) <http://www.fitr.mk/>

на располагање деловен простор, административни и технички услуги, менторство и обука, консултантски услуги, обезбедување почетно финансирање и давање стручна помош за надминување на организациските и на стратегиските пречки на претпријатијата во основање („старт-ап“ компании), вклучувајќи го периодот на развивање на деловната идеја, па сè до основањето и почетното дејствување на „старт-ап“ компанијата, како и нејзиниот раст. Основна цел на овој инструмент е поттикнување на претприемништвото преку поддршка на физички лица што сакаат да основаат претпријатие, како и на веќе основани претпријатија во нивната почетна фаза (кои постојат до 6 години) преку обезбедување едукативна, логистичка и финансиска помош.

Максималниот износ што може да биде финансиран од страна на ФИТР за воспоставување, оперативни трошоци, хонорар за управување и за финансирање на акцелерираните претпријатија изнесува 500.000 евра по формиран акцелератор. Овој износ може да биде искористен за поставување на акцелераторот, како и за фазата на финансирање, односно финансиската поддршка на акцелерираните претпријатија. Акцелераторот, освен техничка и логистичка помош, обезбедува и финансиска помош и тоа финансирање за време на почетната фаза до максимален износ од 22.000 евра по проект и можност за дополнително финансирање до максимален износ од 72.000 евра по проект, наменет за најдобрите претпријатија што успешно ќе поминат низ фазата на акцелерација. Понатамошното финансирање е можно само доколку акцелераторот успее да привлече или да вложи сопствени дополнителни средства. За потребите на фазата на финансирање, акцелераторот ќе склучува посебни договори за финансирање со претпријатијата, во кои ќе ги дефинира правата и обврските на двете договорни страни, како и типот на финансирање што ќе биде понуден (директен влог како удел, условен заем, еквити, мезанин-инвестиции, заем со ројалти-надоместок и слично).

Финансиската поддршка на младите земјоделци во Република Македонија, а со тоа и во СИПР се врши преку Агенцијата за финансиска поддршка во земјоделството и руралниот развој (АФПЗРР) која има за цел поуспешна реализација на мерките на земјоделската политика и политиката на руралниот развој.³⁵ Поддршката за младите фармери се овозможува преку Програмата за рурален развој и преку Инструментот за претпристапна помош за рурален развој на ЕУ – ИПАРД програма.

Во рамките на првата програма е програмирана мерката „Помош на млади земјоделци за започнување со земјоделска дејност“ со која се овозможува финансиска поддршка за започнување со земјоделска дејност на млади земјоделци, кои за прв пат започнуваат да се занимаваат со земјоделска дејност преку преземање на постоечко земјоделско стопанство или со воспоставување на ново земјоделско стопанство. Висината на поддршката изнесува до 600.000 денари за период на реализација на деловниот план и се исплаќа на годишно ниво во најмногу три рати.

ИПАРД програмата е дизајнирана како инструмент за кофинансирање на инвестициите за поддршка на земјоделството и руралниот развој. Кофинансирањето со европските фондови во принцип се врши на 50% од прифатливите трошоци, но со цел привлекување на младите земјоделци и отворање на нови работни места во земјоделството и руралниот развој, за оваа категорија на баратели се предвидени отстапки во кофинансирањето со кое се зголемува уделот на ИПАРД средствата на:

- 55% кофинансирање на инвестиции за носител млад земјоделец (од 18 до 40 годишна возраст);
- 65% кофинансирање на инвестиции за носител млад земјоделец во подрачја со ограничени можности и
- 75% кофинансирање на инвестиции за носител млад земјоделец во недостапни рурални заедници.

Исто така, за поддршка на младите земјоделци на располагање е ставен и проектот „Од град во село за нов почеток“ која се однесува за лица не постари од 45 години кои претходно мигрирале од село кон град и сè уште имаат имот на село или не го задржале имотот, како и невработени лица од град или пак вработени, но со многу ниски примања на целото семејството кои не ја надминуваат просечната бруто плата. Финансиската поддршка од овој проект се однесува на следните активности:

35) http://www.ipardpa.gov.mk/Root/mak/default_mak.asp

- Субвенционирање на трошокот за купување или реновирање или градба на кука до најмногу 6.000 евра;
- Добивање на бесплатно користење на државно земјоделско земјиште до 3 ха и можност за обезбедување на поголеми површини по поволни услови;
- Доделување на еднократна месечна парична помош за почеток за прилагодување кон животот на село во висина од 15.000 денари месечно во тек од 18 месеци или вкупно 270.000 денари;
- Можност за користење на мерката за 80% поддршка од државата за набавка на високо приносен добиток до 10 милиони денари по корисник;
- Бесплатна концесија за пасишта до 5 ха за крупен добиток и 10 ха за ситен добиток.

На крај, мора да се спомнат и деловните банки кои за волја на вистината насекаде во светот, па и во Македонија поради високиот ризик се воздржуваат од кредитирање на почетни бизниси. Во табела 13 се претставени кратки споредбени податоци од крајот на 2016 година на кредитите за почетни и мали бизниси кај поголемите финансиски институции од нашата земја кои треба да се земат со одредена резерва од причина што кредитирањето во принцип се врши согласно сопствените деловните политики на различните банки и банкарската пракса.

Табела 13: Деловни банки - услови за задолжување

Банка	Годишна каматна стапка	Рок на отплата/ грејс период (во месеци)	Износ (во евра)
Прокредит банка	Од 7%	До 84/12	По договор
ЦКБ	Од 6%	До 60/12	До 30.000
НЛБ банка	Од 6,5%	До 60/12	До 200.000
Комерцијална банка	Од 6,2%	До 120/24	По договор
Охридска банка	Од 3%	До 84/12	По договор
Халкбанк	Од 5,5%	До 96/24	Од 10.000
Стопанска банка СК	Од 8,5%	До 120/12	До 200.000
Можности	Од 6%	До 60/12	До 200.000
Шпаркасе банка	Од 6,75%	До 120/12	До 50.000
УНИ банка	По договор	По договор	По договор
ТТК банка	Од 9%	До 96/12	По договор
Стопанска банка БТ	6,5%	До 96/12	Од 15.000

Извор: веб страниците на соодветните финансиски институции

5. ВИЗИЈА, МИСИЈА, ЦЕЛИ

Со учество од само 5,3% во БДВ и развоен индекс од само 62,7 во однос на просекот во Македонија, СИПР претставува економски најмалку развиен регион во Државата. Слабата економска развиеност придонесува на крајот од 2016 година стапката на невработеност во Регионот од 41,5% да биде скоро двојно повисока од државната – 23,1%. Но она што уште повеќе го мачи Регионот е слабата вклученост на младите на пазарот на трудот и високата стапка на нивна невработеност која за младите лица помеѓу 15 и 24 години изнесува огромни 52,5%. Ова на краток и среден рок ќе предизвика големи економски и социјални последици, а на долг рок и демографски последици кои можат катастрофално да се одразат на иднината на Регионот.

Од горните податоци се назираат основните постулати на визијата на оваа Стратегија. Визијата претставува „духовен водач“, долгорочен дострел на секоја стратегија врз основа на која се темелат сите следни фази. Таа претставува декларација на насоките кон кои се стремиме и одговара на прашањето: „Што сакаме да постигнеме во иднина?“

Како резултат на донесените заклучоци од анализите на податоците и на партиципативното учество на засегнатите страни во процесот на планирање кои разгледаа повеќе предлог-визии, дефинирана е конечната долгорочната визија на Регионалната стратегија за општествено вклучување на младите невработени од СИПР преку пазарот на трудот:

ВИЗИЈА:

СЕВЕРОИСТОЧЕН ПЛАНСКИ РЕГИОН – РЕГИОН СО ПОЛНА ВРАБОТЕНОСТ НА МЛАДИТЕ

Втора фаза на секоја стратегија претставува утврдување на мисијата. Таа го покажува резултатот од остварувањето на визијата, ја објаснува целта на стратегијата и претставува „работен акт“ за учесниците и чинителите во стратегијата. Мисијата одговара на прашањето: „Како ќе ја оствариме визијата?“ Според тоа, а согласно претходно кажаното за визијата, мисија на оваа Стратегија е:

МИСИЈА:

СОЗДАВАЊЕ НА УСЛОВИ ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ВРАБОТНОСТА НА МЛАДИТЕ ВО РЕГИОНОТ, ПОДОБРУВАЊЕ НА ЖИВОТНИОТ СТАНДАРД И НИВНО ОСТАНУВАЊЕ НА РОДНИТЕ ОГНИШТА

Следната фаза е дефинирање на стратегиските цели. Стратегиските цели го покажуваат резултатот од остварувањето на мисијата во апсолутни бројки кои се точно, мериторно и временски определени. Тие одговараат на прашањето: „Што, како, кога и колку сакаме да постигнеме?“ Врз основа на претходно дефинираните визија и мисија, работните групи ги дефинираа следниве стратегиски цели за нашата Стратегија:

СТРАТЕГИСКА ЦЕЛ 1: НАМАЛУВАЊЕ НА СТАПКАТА НА НЕВРАБОТНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ ОД РЕГИОНОТ

СТРАТЕГИСКА ЦЕЛ 2: СОЗДАВАЊЕ НА ГЕНЕРАЦИИ СО ПОВИСОК ЖИВОТЕН СТАНДАРД КОИ ЌЕ ОСТАНАТ ВО РЕГИОНОТ

Реализирањето на овие цели може да се случи единствено преку партнерство помеѓу сите засегнати страни како и со фокусирани активности согласно достапните ресурси во Регионот, надворешните инвестиции и привлекувањето на средства од јавните и меѓународните програми и фондови. Исто така, еден од основните механизми за поврзување на јавниот и приватниот интерес во процесот на зголемување на вработеноста на младите во СИПР и нивната поголема социјална вклученост треба да биде јавното-приватно партнерство.

Стратегиска цел 1:

НАМАЛУВАЊЕ НА СТАПКАТА НА НЕВРАБОТЕНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ ОД РЕГИОНОТ

Конкретна цел 1.1: Институциска поддршка за намалување на невработеноста кај младите

Конкретна цел 1.2: Изедначување на стапката на вработеност кај младите во СИПР со националната стапка на вработеност

Конкретна цел 1.3: Подигнување на свесноста кај младите за можностите за отпочнување на бизнис

Конкретна цел 1.4: Подигнување на свесноста кај работодавачите за програмите за вработување на млади

Конкретна цел 1.5: Подигнување на нивото на квалификуваност кај младите

Стратегиска цел 2:

СОЗДАВАЊЕ НА ГЕНЕРАЦИИ СО ПОВИСОК ЖИВОТЕН СТАНДАРД КОИ ЌЕ ОСТАНАТ ВО РЕГИОНОТ

Конкретна цел 2.1: Ослободување/намалување/поврат на даноци/такси за младите луѓе

Конкретна цел 2.2: Вмрежување на младите

5. SWOT АНАЛИЗА

SWOT анализата како класичен метод на структурно планирање, за потребите на оваа Стратегија беше направена од страна на работната група со цел што подобро идентификување на четирите елементи: силните страни (Strengths), слабите страни (Weaknesses), можностите (Opportunities) и заканите (Threats) на СИПР. Анализата е направена на начин што покрај идентификација на основните елементи, истите дополнително се идентификувани во четири карактеристики и тоа:

- Објективни (О) – кои не зависат од субјектите во СИПР туку се фактички и зависат од поширок круг на чинители на национално и меѓународно рамниште;
- Субјективни (С) – кои директно зависат од чинителите во СИПР и врз кои може да се влијае за подобрување на состојбата;
- Надворешни (Н) – слично како и објективните се фактори врз кои регионалните учесници не можат да влијаат и
- Внатрешни (В) – слично како и субјективните се фактори врз кои може да се влијае преку регионални мерки и политики.

Во табела 14 е претставена SWOT анализата за оваа Стратегија со соодветна класификација на факторите:

Табела 14: SWOT анализа на Сџраџеџијаџа

Силни страни	
1. Меѓународен транзитен центар (Коридор 8 и коридор 10)	О Н
2. Геостратегиска положба (се граничи со 3 соседни држави)	О Н
3. Се граничи со Скопскиот регион кој е најразвиен во Државата	О Н
4. Атрактивен регион за привлекување на СДИ	О В
5. Богато културно и историско наследство	О В
6. Препознатливи земјоделски производи	С В
5 објективни, 1 субјективен, 3 надворешни и 3 внатрешни фактори	
Слаби страни	
1. Слаба патна и железничка инфраструктура	О Н
2. Најмалку развиен плански регион со низок економски раст	С В
3. Повисока стапка на невработеност во однос на државната	С В
4. Пониска просечно исплатена нето-плата во однос на државната	С В
5. Пониска продуктивност на трудот во однос на другите плански региони	С В
6. Постоење на сива економија	О Н
7. Непостоење на ТИРЗ	О Н
8. Скромни познавања на младите невработени за мерките и начините за вработување	С В
9. Недостаток на квалификуван, млад кадар (најголемиот дел од млади, образувани луѓе се заминати во странство)	С В
10. Бироократските процедури за бизнисот/вработувањето се долги, комплицирани и често нејасни	О Н
11. Ниско ниво на инвестиции	С В
12. Слаба промоција на алтернативните начини на вработување на младите	С В
13. Слаб регионален и општински импулс за привлекување на СДИ	С В
14. Висок степен на невработеност на младите	С В
15. Слаба мобилност на младите невработени	О В
16. Отпор на младите кон руралните дејности	С В

17. Низок образовен профил на младите невработени посебно во руралните средини	С В
18. Компаниите ретко јавно ги објавуваат слободните работни места	С В
19. Постојење на „магичен круг“ на невработеност на младите	О Н
20. Повисока стапка на привремено и сезонско вработување кај младите во однос на повозрасните лица	О Н
21. Мали средства за рамномерен регионален развој	О Н
22. Недоследности во програмите за вработување на младите	О Н
23. Слаб систем на дополнително и неформално образование	О Н
24. Формалното образование не е насочено кон потребите на пазарот на труд	О Н
25. Неразвиен систем на преквалификација, доквалификација и сертификација на стекнатите вештини	О Н

12 објективни, 13 субјективни, 11 надворешни и 14 внатрешни фактори

Можности

1. Во Регионот постојат активни претпријатија кои можат да вработуваат млади лица	С В
2. Зголемена активност на НВО за подигнување на свесноста за вработување на младите	О Н
3. Можности за користење на ИПА средства за прекугранична соработка	О Н
4. Почетоци на младински активизам поврзан со вработувањето	О Н
5. Привлекување на СДИ	О Н
6. Закон за легализација на бесправно изградени објекти	О Н
7. Децентрализација на управувањето со градежното земјиште	О Н
8. Поттикнување и интензивирање на соработката на СИПР и ЕЛС со компаниите за зголемување на вработеноста на младите	С В
9. Создавање на регионална стопанска комора	С В
10. Можности за алтернативен, транзитен и историски туризам	О В
11. 55-75% кофинансирање на програмите од АФПЗРР за младите земјоделци	О Н
12. Подобри услови на програмите на АВРМ за младите невработени	О Н
13. Мерка „од град во село за нов почеток“ со фокус кон младите невработени	О Н
14. Изработка на регионална стратегија за намалување на невработеноста кај младите	С В
15. Недоволна искористеност на стопанските капацитети	О В
16. Безвизен режим	О Н
17. Потенцијал за органско производство (поголем дел од регионот претставува еколошки чиста средина)	О В
18. Постојење на високо-образовни институции	О Н
19. Потенцијал за формирање на бизнис-инкубатори	С В
20. Повисок природен прираст во однос на државниот	С В
21. Помала просечна возраст на населението во однос на државното	С В
22. Градежништвото има највисока бруто-додадена вредност	С В
23. Се подобруваат можностите за водење на бизнис	О Н
24. Младите невработени најмногу сакаат да работат сопствен бизнис	С В
25. Постојење на неискористен општински имот (во руралните области) кој може да се даде на користење за развивање на бизнис	С В
26. Постојење на плански зони подготвени за прифаќање на нови бизнис капацитети	С В

15 објективни, 11 субјективни, 12 надворешни и 14 внатрешни фактори

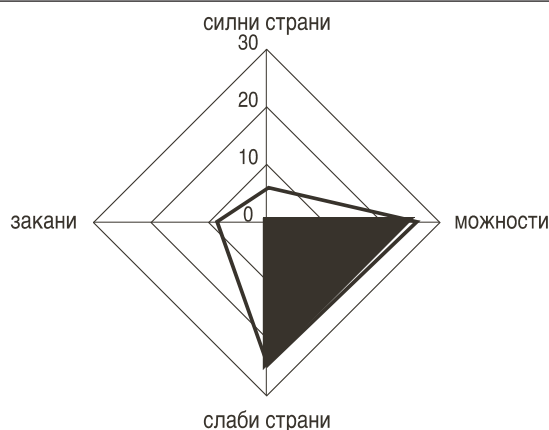
Закани

1. Одлив на млади и образовани луѓе	О В
2. Неусогласен пазар на труд за младите, квалификациите не одговараат на потребите	О В
3. Недостаток на претприемничка иницијатива/апатија кај младите	С В
4. Политичка и економска нестабилност	О Н

5. Недоволна комуникација помеѓу централното и локалното ниво во врска со проблемот на невработеноста кај младите / линеарни решенија кои не соодветствуваат на специфичностите и потребите на различните плански региони	О Н
6. Слаба доверба на младите во институциите на системот	О Н
7. Нагласени демографски разлики во различните делови од Регионот	С В
8. Немотивираност за работа поради пониските плати	С В
9. Опаѓа бројот на активни деловни субјекти	О В
6 објективни, 3 субјективни, 3 надворешни и 6 внатрешни фактори	

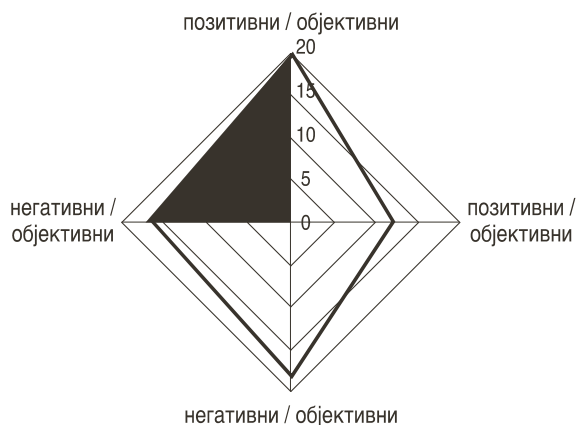
Од профилот на SWOT анализата на силните страни, слабите страни, можностите и заканите (графикон 24) може да се види дека триаголникот кој се наоѓа во третиот квадрант и е формиран од точките кои ги изразуваат вредностите на слабите страни и на можностите е најголем. Тоа значи дека треба во целост да се искористат внатрешните ресурси со цел елиминирање на слабостите, но и дека постојат големи перспективи за развој на Регионот изразени преку можностите, а со тоа и елиминирање на невработеноста на младите на среден рок.

Графикон 24:
Класификација на SWOT факторите



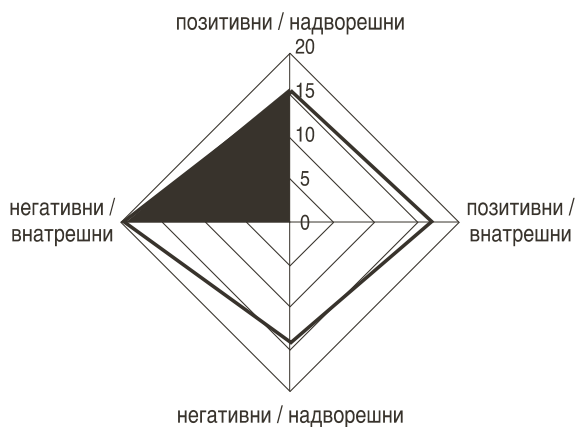
Од профилот на анализата на објективно-субјективните фактори (графикон 25) може да се види дека триаголникот кој се наоѓа во првиот квадрант и е формиран од точките кои ги изразуваат вредностите на позитивните објективни и на негативните субјективни фактори е најголем. Тоа значи дека факторите создадени од објективни околности кои не зависат или малку зависат од акциите на чинителите во Регионот создаваат плодна почва за реализација на целите на Стратегијата, артикулирано преку највисокиот број на позитивни објективни фактори. Од друга страна, постои голем простор за работа на регионално ниво во СИПР, односно потребни се поголеми напори за елиминирање на негативните субјективни фактори кои зависат од активностите на чинителите во Регионот.

Графикон 25:
Класификација на објективно-субјективните фактори



Од профилот на анализата на внатрешно-надворешните фактори (графикон 26) може да се види дека триаголникот кој се наоѓа во првиот квадрант и е формиран од точките кои ги изразуваат вредностите на позитивните надворешни и на негативните внатрешни фактори е најголем. Тоа ги потврдува заклучоците од претходната анализа дека на национално и меѓународно ниво се поставени добри основи за реализација на целите на Стратегијата, артикулирано преку највисокиот број на позитивни надворешни фактори, но и дека постои голем простор за подобрување на регионално ниво во СИПР, т.е. поголема проактивност во елиминирање на негативните внатрешни фактори кои зависат од активностите на чинителите во Регионот.

Графикон 26:
Класификација на
внатрешно-надворешните фактори



7. АКЦИСКИ ПЛАН

Акцискиот план за оваа Стратегија е изработен во форма на Матрица на логичка рамка, а користејќи го соодветниот Метод на логичка рамка. Матрицата ги содржи следните компоненти: стратегиска цел, конкретна цел, мерка/програма, одговорна институција за спроведување, правна рамка, засегнати, страни/партнери, период на реализација, индикативен финансиски план/очекувани трошоци, извори на финансирање, показатели на успешност/посакувани резултати и вршител на евалуацијата на успешност. При дефинирањето на конкретните цели и специфичните мерки во акцискиот план е водено сметка тие да се водат според SMART (SMART) принципот, односно да бидат:

- Специфични (Specific) – секоја конкретна цел да биде проследена со специфична мерка;
- Мерливи (Measurable) – секоја специфична мерка да биде утврдена со мерливи резултати;
- Остварливи (Achievable) – секој мерлив резултат да биде остварлив, т.е. постижен;
- Реални (Realistic) – сите цели и мерки да бидат дефинирани согласно реалните потреби;
- Временски утврдени (Time-based) – секоја мерка да биде определена со точно утврден временски рок.

Стратегиска цел 1: НАМАЛУВАЊЕ НА СТАПКАТА НА НЕВРАБОТЕНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ ВО РЕГИОНОТ

Конкретна цел 1.1: Институциска поддршка за намалување на невработеноста кај младите

р.б	Мерка/програма	Одговорна институција	Правна рамка	Засегнати страни/ Партнери	Период на реализација (почеток-крај)	Очекувани трошоци (МКД)	Извори на финансирање	Индикатори/ посакувани резултати	Вршител на евалуација
1.1.1	Субвенционирање на 100% од фирмарината	ЕЛС	Одлуки на ЕЛС	ЕЛС, млади сопственици до 29 години	2017-2021	300.000	буџет на ЕЛС	постоечките сопственици млади до 29 години и 200 нови	СИПР
1.1.2	Поттикнување за отворање на локални агенции за посредување при вработување	ЕЛС	Закон за агенциите за привремени вработувања, Одлуки на ЕЛС	ЕЛС, невработени, претприемачи	2017-2021	30.000	буџет на ЕЛС, основачите на агенциите, донатори	отворени 2 нови локални агенции опфатени 700 невработени млади до 29 години	СИПР
1.1.3	Реализација на програмите на АВРМ (помош при барање на работа, подготовка за вработување и вештини за барање на работа, мотивациски обуки, професионална ориентација и кариерно советување)	АВРМ	Оперативен план за вработување, Програма на Владата на РМ, Национална стратегија за вработување, Национална стратегија за млади, Акциски план за вработување на млади лица	АВРМ, невработени млади до 29 години, работодавачи	2017-2021	5.000.000	буџет на РМ (АВРМ)	вработени 50 невработени млади до 29 години	МТСП
1.1.4	Изработка на веб портал за вработување и практиканство	СИПР	Закон за рамномерен регионален развој	СИПР, невработени, работодавачи, АВРМ, приватни агенции за посредување при вработување	2017-2021	110.000	буџет на СИПР, реклами и спонзорства, донатори	изработен и функционален	корисниците преку анкети

Стратегиска цел 1: НАМАЛУВАЊЕ НА СТАПКАТА НА НЕВРАБОТЕНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ ВО РЕГИОНОТ

Конкретна цел 1.2: Изедначување на стапката на вработеност кај младите во СИПР со националната стапка на вработеност

р.б	Мерка/програма	Одговорна институција	Правна рамка	Засегнати страни/ Партнери	Период на реализација (почеток-крај)	Очекувани трошоци (МКД)	Извори на финансирање	Индикатори/ посакувани резултати	Вршител на евалуација
1.2.1	Создавање на бизнис инкубатори од ИТ индустријата	ЕЛС	Закон за трговски друштва, Одлуки на ЕЛС	ЕЛС, млади невработени до 29 години	2017-2021	2.500.000	буџет на ЕЛС, самофинансирање, донатори	отворени 2 бизнис инкубатора, вработени 30 млади до 29 години	СИПР
1.2.2	Изведуваче на јавни работи	ЕЛС, ЈП на ЕЛС	Одлуки на ЕЛС, Одлуки на управните органи на ЈП	ЕЛС, млади невработени до 29 години (при јавен оглас предност да се даде на млади до 29 години)	2017-2021	3.000.000	буџет на ЕЛС, буџет на ЈП, донатори	опфатени 2.000 млади до 29 години	АВРМ
1.2.3	Реализација на програмите на АВРМ (општинско-корисна работа, пилот програми за млади според локални потреби)	АВРМ	Оперативен план за вработување, Програма на Владата на РМ, Национална стратегија за вработување, Национална стратегија за млади, Акциски план за вработување на млади лица	АВРМ, млади невработени до 29 години, работодавачи	2017-2021	3.500.000	буџет на РМ (АВРМ), ИЛО	опфатени 10 невработени млади до 29 години	МТСП
1.2.4	Организација на локален саем за вработување	СИПР	Закон за рамномерен регионален развој	СИПР, невработени, работодавачи, АВРМ, приватни агенции за посредување при вработување	2017-2021	5.000.000	буџет на СИПР, реклами и спонзорства, донатори	учество на преку 200 компании, училишта, факултети и институции	ЕЛС, корисниците преку анкети

Стратегиска цел 1: НАМАЛУВАЊЕ НА СТАПКАТА НА НЕВРАБОТЕНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ ВО РЕГИОНОТ

Конкретна цел 1.3: Подигнување на свесноста кај младите за можностите за отпочнување на бизнис

р.б	Мерка/програма	Одговорна институција	Правна рамка	Засегнати страни/ Партнери	Период на реализација (почеток-крај)	Очекувани трошоци (МКД)	Извори на финансирање	Индикатори/ посакувани резултати	Вршител на евалуација
1.3.1	Промоција на програмите на АВРМ (самовработување, самовработување на лица со инвалидност, поддршка на брзорастечки фирми-газели)	АВРМ	Оперативен план за вработување, Програма на Владата на РМ, Национална стратегија за вработување, Национална стратегија за млади, Акциски план за вработување на млади лица	АВРМ, млади невработени до 29 години, работодавачи	2017-2021	50.000.000	буџет на РМ (АВРМ)	опфатени 40 невработени млади до 29 години	МТСП

Стратегиска цел 1: НАМАЛУВАЊЕ НА СТАПКАТА НА НЕВРАБОТЕНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ ВО РЕГИОНОТ

Конкретна цел 1.4: Подигнување на свесноста кај работодавачите за програмите за вработување на млади

р.б	Мерка/програма	Одговорна институција	Правна рамка	Засегнати страни/ Партнери	Период на реализација (почеток-крај)	Очекувани трошоци (МКД)	Извори на финансирање	Индикатори/ посакувани резултати	Вршител на евалуација
1.4.1	Промоција на програмите на АВРМ (поддршка на растот на МСП за создавање на нови работни места, условен паричен надоместок за вработување на лица со социјален ризик, Македонија вработува 2)	АВРМ	Оперативен план за вработување, Програма на Владата на РМ, Национална стратегија за вработување, Национална стратегија за млади, Акциски план за вработување на млади лица	АВРМ, млади невработени до 29 години, работодавачи	2017-2021	30.000.000	буџет на РМ (АВРМ)	опфатени 60 невработени млади до 29 години	МТСП

Стратегиска цел 1: НАМАЛУВАЊЕ НА СТАПКАТА НА НЕВРАБОТЕНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ ВО РЕГИОНОТ

Конкретна цел 1.5: Подигнување на нивото на квалификуваност кај младите

р.б	Мерка/програма	Одговорна институција	Правна рамка	Засегнати страни/ Партнери	Период на реализација (почеток-крај)	Очекувани трошоци (МКД)	Извори на финансирање	Индикатори/ посакувани резултати	Вршител на евалуација
1.5.1	Промоција на програмите на АВРМ (обуки кај познат работодавач, на работно место со субвенционирано вработување, за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот, за напредни ИТ вештини, за возачи, за стекнување на вештини од стари занаети, практиканство, странски јазици, компјутери, претприемништво)	АВРМ	Оперативен план за вработување, Програма на Владата на РМ, Национална стратегија за вработување, Национална стратегија за млади, Акциски план за вработување на млади лица	АВРМ, невработени млади до 29 години, работодавачи	2017-2021	55.000.000	буџет на РМ (АВРМ)	опфатени 350 невработени млади до 29 години	МТСП
1.5.2	Волонтерство и практиканство (во ЈП, администрација, приватни компании, преку постојани огласи на интернет/ФБ/јавни гласила/институции/училишта/факултети, покривање на трошоци за пат и хранарина, издавање на сертификати и награди за МСП кои ќе ја поддржат мерката)	ЕЛС	Закон за волонтерство	ЕЛС, ЈП на ЕЛС, компаниии	2017-2021	5.000.000	буџет на ЕЛС, буџет на ЈП, компаниии учеснички, донатори, буџет на МОН	опфатени 1.000 невработени млади до 29 години	СИПР
1.5.3	Креирање на модули за профили на занимања во формалното образование	ЕЛС (сектор за образование), АВРМ, МОН	Закон за образование	млади невработени, работодавачи	2017-2021	2.000.000	донатори, буџет на МОН, АВРМ	формирана 1 стручна паралелка	Биро за развој на образование
1.5.4	Креирање на модули за профили на занимања во неформалното образование	ЕЛС (сектор за образование), АВРМ, МОН	Закон за образование	млади невработени, работодавачи	2017-2021	2.000.000	донатори, буџет на МОН, АВРМ	формирана 1 стручна паралелка	Биро за развој на образование

Стратегиска цел 2: СОЗДАВАЊЕ НА ГЕНЕРАЦИИ СО ПОВИСОК ЖИВОТЕН СТАНДАРД КОИ ЌЕ ОСТАНАТ ВО РЕГИОНОТ

Конкретна цел 2.1: Ослободување/намалување/поврат на даноци/такси за младите луѓе

р.б	Мерка/програма	Одговорна институција	Правна рамка	Засегнати страни/ Партнери	Период на реализација (почеток-крај)	Очекувани трошоци (МКД)	Извори на финансирање	Индикатори/ посакувани резултати	Вршител на евалуација
2.1.1	Намалување од 50% од данокот на имот	Собрание на РМ, Влада на РМ, ЕЛС	Закон за даноците на имот, Закон за финансирање на ЕЛС, Одлуки на ЕЛС	ЕЛС, млади сопственици до 29 години	2017-2021	600.000	буџет на ЕЛС	Зголемување на бројот на млади сопственици на имот до 29 години за 20%	ЛЕР
2.1.2	Ослободување од данокот на наследство и подарок	Собрание на РМ, Влада на РМ, ЕЛС	Закон за даноците на имот, Закон за финансирање на ЕЛС, Одлуки на ЕЛС	ЕЛС, млади сопственици до 29 години	2017-2021	300.000	буџет на ЕЛС	Зголемување на бројот на млади сопственици на имот до 29 години за 10%	ЛЕР
2.1.3	Ослободување од данокот на промет на недвижности	Собрание на РМ, Влада на РМ, ЕЛС	Закон за даноците на имот, Закон за финансирање на ЕЛС, Одлуки на ЕЛС	ЕЛС, млади сопственици до 29 години	2017-2021	1.500.000	буџет на ЕЛС	Зголемување на бројот на млади сопственици на имот до 29 години за 5%	ЛЕР
2.1.4	Намалување на општинските административни такси за 50%	Собрание на РМ, Влада на РМ, ЕЛС	Закон за административните такси, Закон за финансирање на ЕЛС, Одлуки на ЕЛС	ЕЛС, млади до 29 години	2017-2021	300.000	буџет на ЕЛС	100 млади сопственици на имот до 29 години со намален износ на административни такси	ЛЕР

Стратегиска цел 2: СОЗДАВАЊЕ НА ГЕНЕРАЦИИ СО ПОВИСОК ЖИВОТЕН СТАНДАРД КОИ ЌЕ ОСТАНАТ ВО РЕГИОНОТ
Конкретна цел 2.2: Вмрежување на младите

р.б	Мерка/програма	Одговорна институција	Правна рамка	Засегнати страни/ Партнери	Период на реализација (почеток-крај)	Очекувани трошоци (МКД)	Извори на финансирање	Индикатори/ посакувани резултати	Вршител на евалуација
2.2.1	Формирање на координативно тело за младинска вработеност	СИПР	Национална стратегија за млади	Млади, работодавачи	2017-2021	10.000	буџет на СИПР	Формирано и оперативно координативно тело	Агенција за млади и спорт
2.2.2	Организација на средби, трибини, анкети со училишта, факултети, млади, институции за идентификување на потребите на пазарот на труд	Координативно тело	Национална стратегија за млади	Училишта, факултети, млади, јавни институции, работодавачи	2017-2021	300.000	буџет на СИПР	Организирани 2 средби годишно (вкупно 10) и спроведена 1 анкета	СИПР
2.2.3	Регистрирање на веб портал за иницијативи и потреби	Координативно тело	Национална стратегија за млади	Млади	2017-2021	50.000	буџет на СИПР	Регистриран и оперативен портал	СИПР

ИНДИКАТИВЕН ФИНАНСИСКИ ПЛАН

Мерка	2017	2018	2019	2020	2021	Вкупно
Вкупно	33.410.000	33.370.000	33.310.000	33.200.000	33.230.000	166.520.000
1	32.790.000	32.780.000	32.690.000	32.580.000	32.600.000	163.440.000
1.1	1.090.000	1.080.000	1.090.000	1.080.000	1.100.000	5.440.000
1.1.1	50.000	50.000	60.000	60.000	80.000	300.000
1.1.2	10.000	10.000	10.000	0	0	30.000
1.1.3	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	5.000.000
1.1.4	30.000	20.000	20.000	20.000	20.000	110.000
1.2	2.900.000	2.900.000	2.800.000	2.700.000	2.700.000	14.000.000
1.2.1	600.000	600.000	500.000	400.000	400.000	2.500.000
1.2.2	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000	3.000.000
1.2.3	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000	3.500.000
1.2.4	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	5.000.000
1.3	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000
1.3.1	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	50.000.000
1.4	6.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	30.000.000
1.4.1	6.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	6.000.000	30.000.000
1.5	12.800.000	12.800.000	12.800.000	12.800.000	12.800.000	64.000.000
1.5.1	11.000.000	11.000.000	11.000.000	11.000.000	11.000.000	55.000.000
1.5.2	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	5.000.000
1.5.3	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000	2.000.000
1.5.4	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000	2.000.000
2	620.000	590.000	620.000	620.000	630.000	3.080.000
2.1	540.000	520.000	550.000	550.000	560.000	2.720.000
2.1.1	100.000	100.000	130.000	130.000	140.000	600.000
2.1.2	80.000	60.000	60.000	50.000	50.000	300.000
2.1.3	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	1.500.000
2.1.4	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	300.000
2.2	80.000	70.000	70.000	70.000	70.000	360.000
2.2.1	10.000	0	0	0	0	10.000
2.2.2	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	300.000
2.2.3	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	50.000

8. ЗАКЛУЧОК

Во текот на изминатата деценија, креаторите на политики и деловната заедница во Македонија, но и во поголемиот дел од Европа се соочуваат со бавен раст на населението, намалување на бројот на жителите во руралните за сметка на урбаните средини како и внатрешна миграција во други делови од земјата, но и надвор од неа. Тоа неминовно ќе доведе до недостаток на квалификувана работна сила во руралните средини. Од друга страна, нашата држава, а посебно СИПР се бори со висока стапка на невработеност.

Проекциите на ООН се дека бројот на населението во Македонија, во следните петнаесет години ќе опадне и тоа со поинтензивно темпо во структурата на работоспособното население. Дополнително, вкупниот број на население во 2020 година се очекува да достигне 2,09 милиони жители, во 2025 да биде на истото ниво по што бројот на населението во 2030 година ќе се намали на 2,08 милиони и ќе продолжи со континуиран пад и во иднина.

Проблемот на пазарот на трудот изразен во форма на несоодветно квалификувани работници според потребите, кој би влијаел на идниот економски раст преку создавање на бариери за претпријатијата создава јаз со кој ќе биде тешко да се пополнат работните места кои се високо побарувани. Практично динамиката на економијата ќе бара соодветно формално образование и дополнителни обуки. Тоа значи дека потенцијалниот проблем не е ограничен само на недоволен број на квалификувана работна сила, туку и на работна сила на која и е потребена соодветна комбинација на вештини кои се во согласност со барањата на националното, но и на регионалните стопанства.

Во недостаток на други стратегиски документи, програми и планови кои се однесуваат на директните политики за вработување на младите во Регионот, како основа за локалните политики за вработување се земаат стратегиите за локален економски развој на ниво на ЕЛС кои треба да бидат основа за годишните планови на ЛЕР. Дел од општините имаат важечки стратегии, друг дел имаат застарени или понови кои не се усвоени, а само неколку општини имаат годишни програми за ЛЕР или пак мерки кои се однесуваат на унапредување на вработеноста на младите лица. Општо земено, според учесниците, некои ЕЛС немаат финансиски средства за изработка на ваков вид на документи или нивно ажурирање, додека сите сметаат дека немаат финансиски можности за повеќето активности кои се однесуваат на унапредување на местото на младите лица на пазарот на труд и нивно вработување.

Со цел максимално да се користат расположливите финансиски ресурси за реализација на Стратегијата, сите надлежни институции за спроведување на мерките од Акцискиот план треба да остварат висока меѓусебна координација и взаемна соработка. Преобразбата на СИПР од неразвиен и периферен регион со највисока стапка на невработеност на младите во Македонија во регион со полна вработеност на младите, регион со целосна социо-економска вклученост на младите во општествените текови, не може да се постигне без инвестиции во подобрувањето на инфраструктурата и човечките ресурси, без привлекување на домашни и странски инвестиции во индустријата, земјоделството и услугите, без заштита на животната средина и искористувањето на потенцијалите на руралниот развој и туризмот, како и без современа социјална инфраструктура.

9. ПРЕПОРАКИ

- Најголеми можности за пораст на младинската вработеност во СИПР постојат кај секторот „земјоделство, шумарство и рибарство“ во кој единствено се исплаќа повисока просечна плата отколку на државно ниво „градежништво“ и „трговија на големо и мало, поправка на моторни возила, транспорт и складирање“ кои единствено учествуваат со повисока секторска стапка на БДВ, отколку што Регионот учествува во Државата.
- Потребно е продолжување на трендот на намалување на младинската невработеност преку спроведување на програмите на АВРМ, поголема контрола на неформалната економија и вработеност и поттикнување на инвестициите.
- Динамиката на идниот економски развој на Регионот во голема мера ќе биде одреден од квалитетот на расположливата работна сила. Оттаму, потребни се мерки за поголем опфат на младите во средното и високото образование и за подигнување на образовното ниво на населението и на работната сила.
- Вработувањето на младите лица доведува до развој на националната економија преку зголемување на вкупната побарувачка, односно зголемување на капиталот. Младите работници имаат тенденција да трошат поголем процент од остварениот приход за купување на стоки и услуги, а сето тоа придонесува за зголемување на вкупната побарувачка. Воедно, младите работници имаат тенденција да штедат кога остварениот приход го дозволува тоа, што доведува до зголемување на расположливиот капитал за инвестиции. На тој начин, постои директна врска помеѓу стапката на работна сила кај младите и економскиот раст.
- 36% од анкетираниите млади невработени лица сакаат да работат во сопствен бизнис. Поради тоа потребно е продлабочување на можностите опфатени со програмите за самовработување.
- Потребно е работодавачите да обезбедат пристапни механизми за младите кои сакаат да стекнат прво работно искуство - плански да го зголемат бројот на почетничките или практикантските места и да ја приспособат работата соодветно на нив и да изградат квалитетен систем на управување за млади работници што ќе ѝ овозможи на компанијата да воочи дека младите веднаш по вработувањето не се во можност целосно да ги искористат своите можности, но дека вложувањето во нивното усовршување носи благосостојба.
- Потребно е работодавачите и младите од СИПР да се поврзат преку изнаоѓање на креативни начини на комуникација. Можат да се организираат трибини за невработеноста на младите на кои ќе бидат поканети и работодавачите и младите баратели на работа за да се воспостави почетен контакт помеѓу двете групи. На нив ќе се воочат меѓусебните потреби, односно младите ќе ги воочат потребите на работодавачите, а овие ќе сфатат каков пристап им треба на младите на работното место. Понатаму, може да посредуваат и средните училиштата, за потенцијалните работодавачи да одржат претставување на својата работа во нив со цел младите да се запознаат со можностите за вработување и потребните вештини кои би требало да ги поседуваат.
- Временската рамка на Акцискиот план на Владата на Република Македонија за вработување на младите 2016-2020 година е пет години, вкупниот број на млади луѓе во целната група изнесува приближно 200.000 (42% од вкупното младо население на возраст од 15 до 29 години), а вкупниот планиран износ за реализација изнесува 30,95 милиони евра. Интенција на нашата Стратегија е најмалку 10% од целната група (20.000 млади) и најмалку 10% од средствата (3 милиони евра) да завршат во СИПР.
- Изработката и спроведувањето на оваа Стратегија не треба и не смее да биде реализирана само од едно место. Таа мора да претставува еден синергиски документ кој ќе ги опфати правата и обврските на сите заинтересирани страни, но и на сите учесници во активностите предвидени со неа.

- Да се програмираат најмалку 1% од средствата од буџетите на ЕЛС кој преостануваат за останати активности, за активностите поврзани со намалување на невработеноста кај младите во СИПР. Со тоа, на располагање ќе има околу 300.000 евра.
- Стратегиската визија да биде: „Североисточен плански регион – Регион со полна вработеност на младите“.
- Стратегиската мисија да биде: „Создавање на услови за зголемување на вработеноста на младите во Регионот, подобрување на животниот стандард и нивно останување на родните огништа“.
- Стратегиските цели да бидат: „Намалување на стапката на невработеност кај младите во Регионот“ и „Создавање на генерации со повисок животен стандард кои ќе останат во Регионот“.
- Конкретни цели во рамките на првата стратегиска цел да бидат: „Институциска поддршка за намалување на невработеноста кај младите“; „Издначување на стапката на вработеност кај младите во СИПР со националната стапка на вработеност“; „Подигнување на свесноста кај младите за можностите за отпочнување на бизнис“; „Подигнување на свесноста кај работодавачите за програмите за вработување на млади“ и „Подигнување на нивото на квалификуваност кај младите“.
- Конкретни цели во рамките на втората стратегиска цел да бидат: „Ослободување / намалување / поврат на даноци / такси за младите луѓе“ и „Вмрежување на младите“.
- Профилот на SWOT анализата покажува дека треба во целост да се искористат внатрешните ресурси со цел елиминирање на слабостите, но и дека постојат големи перспективи за развој на Регионот изразени преку можностите, а со тоа и елиминирање на невработеноста на младите на среден рок.
- Профилот на објективно-субјективните фактори покажува дека факторите создадени од објективни околности кои не зависат или малку зависат од акциите на чинителите во Регионот создаваат плодна почва за реализација на целите на Стратегијата, артикулирано преку највисокиот број на позитивни објективни фактори. Од друга страна, постои голем простор за работа на регионално ниво во СИПР, односно потребни се поголеми напори за елиминирање на негативните субјективни фактори кои зависат од активностите на чинителите во Регионот.
- Профилот на позитивно-негативните фактори покажува дека на национално и меѓународно ниво се поставени добри основи за реализација на целите на Стратегијата, артикулирано преку највисокиот број на позитивни надворешни фактори, но и дека постои голем простор за подобрување на регионално ниво во СИПР, т.е. поголема проактивност во елиминирање на негативните внатрешни фактори кои зависат од активностите на чинителите во Регионот.
- Центарот за развој на СИПР да ја разгледа и усвои оваа Стратегија, согласно позитивните законски прописи.
- Чинителите во СИПР да отпочнат со реализација на активностите предвидени во Акцискиот план на Стратегијата.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА И ИЗВОРИ

Агенција за вработување на Република Македонија - официјална интернет страница (www.avrm.gov.mk)

Агенција за млади и спорт на Република Македонија – официјална интернет страница (<http://ams.gov.mk>)

Агенцијата за финансиска поддршка во земјоделството и руралниот развој - официјална интернет страница (<http://www.ipardpa.gov.mk>)

Влада на Република Македонија - официјална интернет страница (<http://vlada.mk>)

Државен завод за статистика на Република Македонија - официјална интернет страница (<http://www.stat.gov.mk>)

Levine Linda - Implications of the Anti-Poverty Program for Education and Employment, Vocational, Guidance (2011)

Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија – официјална интернет страница (<http://www.mtsp.gov.mk>)

Митрева Елена – Примена на економско-математички модели за процена на невработеноста на младите во Република Македонија (2015)

Општина Липково - официјална интернет страница (<http://www.komunaelikoves.gov.mk>)

Општина Кратово - официјална интернет страница (<http://www.opstinakratovo.gov.mk>)

Општина Крива Паланка - официјална интернет страница (<http://www.krivapalanka.gov.mk>)

Општина Куманово - официјална интернет страница (<http://kumanovo.gov.mk>)

Организација на Обединетите Нации – официјална интернет страница (<http://www.un.org>)

Perugini Cristiano, Signorelli Marcello – Youth labour market performance in European Regions, Economic Change and Restructuring (2010)

Светска банка – Doing Business (<http://www.doingbusiness.org>)

Светска банка – официјална интернет страница (<http://data.worldbank.org>)

Scarpetta Stefano, Sonnet Anne and Manfredi Thomas – Rising Youth Unemployment during the Crisis: How to prevent negative long-term consequences on a Generation? (2010)

Службен Весник на Република Македонија – броеви 28/2004, 89/2004, 49/2006, 63/2007, 85/2007, 88/2013, 112/2014, 74/2015

Trading Economics – официјална интернет страница (<http://tradingeconomics.com>)

Фонд за иновации и технолошки развој - официјална интернет страница (<http://fitr.mk>)

Helland Håvard , Støren Liv Anne - Vocational Education and the Allocation of Apprenticeships: Equal Chances for Applicants Regardless of Immigrant Background? (2006)

Центар за економски анализи – официјална интернет страница (<http://cea.org.mk>)

Центар за развој на Североисточен плански регион – официјална интернет страница (www.northeastregion.gov.mk)

Анекс 1: Програми на АВРМ, со потенцијален опфат и средства за СИПР согласно потребите и насоките од оваа Стратегија

Назив	Цел	Опис	Опфат Вк. с/ва (м.ден.)	Износ	услови	
1. РАЗВОЈ НА ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО						
1.1 Програма за самовработување – млади до 29 години	Да се поддржат невработените млади лица во основање сопствена фирма, формализирање на веќе постоечка (неформална) дејност и во создавање дополнителни вработувања	Вклучува обука за претприемништво, помош при развивање одржлив бизнис план и регистрирање на дејност, неповратни грантови во форма на опрема и/или материјали и менторство во време на започнување на бизнисот	315	85,8	355.940 денари, од кои 263.940 денари за реализација на самовработувањето и отворање на бизнисот и 92.000 денари за дополнително вработено лице. Притоа, 338.000 денари ќе бидат доделени во вид на директна поддршка за набавка на опрема и/или репроматеријали, додека останатите 17.940 денари се наменети за поддршка во вид на основна обука за претприемништво и водење бизнис во времетраење од најмалку 30 часа, ваучер систем за изработка на бизнис план и поддршка при регистрирање на бизнисите	- Лицата кои ќе ги искористат средствата за набавка на опрема и/или материјали не може да се вратат во евиденцијата на невработени лица до истекот на рокот на Договорот или сè додека не го врати долгот произлезен од непочитување на Договорот - Основачот има обврска да го задржи дополнително вработеното лице најмалку 12 месеци - Ако фирмата основана со грант за самовработување е финансиски неактивна, основачот/грантистот е должен да врати: 100% од грантот доколку во рок од 5 месеци не изврши финансиската трансакција преку УЈП, 80 проценти од грантот, доколку дејноста престане во рок од една година од регистрацијата на фирмата или 60 проценти од грантот, доколку дејноста престане во рок од две години од регистрацијата на фирмата
1.2 Програма за самовработување на лица со инвалидитет – млади до 29 години	Да се поддржат невработените млади лица со инвалидитет во основање сопствена фирма, формализирање на веќе постоечка (неформална) дејност и во создавање дополнителни вработувања	Исто како и претходната мерка	45	8,2	Исто како и претходната мерка	Исто како и претходната мерка
2. СУБВЕНЦИОНИРАНИ РАБОТНИ МЕСТА						
2.1 Поддршка на растот на микро, мали и средни претпријатија за создавање на нови работни места – млади до 29 години	Да се поддржи создавање на работни места за млади невработени лица до 29 години во микро и мали претпријатија	Грант во опрема и/или материјали наменет за успешни микро, мали и средни правни субјекти, заради отворање на нови работни места	60	5,5	92.000 денари во форма на опрема и/или материјали	- регистрација од најмалку 1 година до денот на објавување на јавниот оглас - не е намален бројот на вработените 6 месеци пред поднесувањето на апликацијата - ги имаат измирено сите обврски по основ на даноци и придонеси - имаат остварено добивка во претходната година - обврска да го задржи лицето во работен однос уште најмалку 12 месеци

2.2 Програма за условен паричен надоместок за субвенционирано вработување на лица во социјален ризик – млади до 29 години	Да се поттикнат работодавачите да вработуваат млади лица во социјален ризик	- 6 месеци субвенционирање на бруто плата или - 6 месеци субвенционирање на нето плата и 60-месечно ослободување од плаќање на придонеси од задолжителното социјално осигурување или - 6 месеци субвенционирање на нето плата и 36-месечно ослободување од плаќање на придонеси од задолжителното социјално осигурување и ПДД	35	4,7	до 17.000 денари бруто месечна плата и 5.000 денари за покривање на трошоците за обука и материјали за првата можност или до 11.900 денари нето месечна плата за втората или третата можност	- обврска за задржување во работен однос од најмалку уште дополнителни 6 месеци за првата можност или обврска за задржување во работен однос од најмалку уште дополнителни 12 месеци за втората или третата можност - не е намален бројот на вработени во периодот од објавувањето на јавниот повик до поднесување на барањето
2.3 Субвенционирано вработување „Проект Македонија вработува 2“ – невработени лица до 35 годишна возраст	Да се поттикнат работодавачите да вработуваат невработени лица евидентирани во АВРМ како активни баратели на работа	Ослободување од плаќање на придонеси од задолжителното социјално осигурување и/или ПДД во период од 3 години за работодавачи кои ќе вработат евидентирани невработени лица, согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, кои се однесуваат на Проектот.	500	50,8	До просечната бруто плата за претходната година објавена од ДЗС. Разликата над просечната бруто плата ја плаќа работодавачот	обврска за задржување во работен однос од најмалку уште дополнителна 1 година
2.4 Поддршка за брзорастечки фирми – Газели – млади до 29 години	Поттикнување на растот на домашните компании и зголемување на бројот на работни места за младите лица во истите	Доделување на неповратни средства (грант) во вид на опрема и/или материјали, наменети за брзорастечки микро и мали фирми, со цел отворање на нови работни места	9	2,0	до 615.000 денари по фирма	- обврска набавената опрема да не се отуѓи најмалку 3 години од набавката - обврска да се вработат уште најмалку 3 лица пред набавката и истите да се задржат на работа најмалку уште 3 години по набавката

3. ОБУКИ

3.1 Обука кај познат работодавач – млади лица до 29 години	Стекнување на стручни знаења и вештини на невработените млади лица за извршување на работните задачи согласно потребите на работодавачот	Се обезбедува обука за невработените лица за извршување на задачите на конкретното работно место кај работодавачот	120	3,4	9.000 денари за невработеното лице и 1.339 денари за работодавачот во рок од 3 месеци	- обврска на работодавачот да не го намали бројот на вработени лица во период од 6 месеци - обврска на работа да задржи најмалку 50% од обучените лица
3.2 Обука на работно место со субвенционирano вработување – млади лица до 29 години	Стекнување на стручни знаења и вештини за извршување на работните задачи и поттикнување на вработување на евидентирани невработени млади лица кои потешко се вклучуваат на пазарот на трудот	Исто како и претходната мерка	135	19,0	9.000 денари за невработеното лице во рок од 3 месеци	- обврска за работодавачот да го вработи обученото лице за што ќе добие субвенција за вработување во форма на финансиска поддршка за бруто плата во износ од 19.000 денари и 2.000 денари како надомест за направените трошоци за обука на лицето за

3.3 Обуки за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот – млади лица до 29 години	Зголемување на вработеноста на невработените млади лица преку стекнување на знаења и вештини за занимања барани на пазарот на трудот	Напредни ИТ вештини, возачи, стари занаети, странски јазици, компјутери, практиканство, претприемништво и други квалификации во секторот услуги и индустрија	3.211	83,7	месечен паричен надоместок од 5.043 до 9.000 денари за невработеното лице	период од 6 месеци - не е намален вкупниот број на вработени во претходните 6 месеци пред поднесување на барањето - измирени сите обврски по основ на даноци и придонеси - позитивен бонитет за претходната година
---	--	--	-------	------	---	---

4. ОПШТИНСКО-КОРИСНА РАБОТА

4.1 Програма за општинско-корисна работа – млади лица до 29 години	Обезбедување на социјална вклученост на потешко вработливи млади лица заради стекнување на одредени вештини и нивно постепено вклучување на пазарот на трудот	Работно ангажирање на евидентирани невработени лица со скратено работно време во извршување на услуги согласно потребите на граѓаните од локалната заедница	45	1,7	Месечен паричен надоместок од 6.200 денари за невработеното лице	
--	---	---	----	-----	--	--

5. ПИЛОТ-ПРОГРАМИ

5.1 Развој и имплементација на Пилот-програми за млади според локалните потреби	Поддршка на локалните економско-социјални совети, АВРМ и МТСП во развој и имплементација на пилот-програми за вработување на млади на локално ниво	Реализација според потребите на општините	во зависност од интересот	4,9		
---	--	---	---------------------------	-----	--	--

6. УСЛУГИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

6.1 Помош при барање на работа – млади до 29 години	Невработените млади лица да стекнат вештини за поефикасно барање на работа	Обезбедување на информации за пазарот на трудот, помош за изработка на биографија, советување и сл.	3.000	1,0		
6.2 Обука за подготовка за вработување и вештини за барање на работа – млади до 29 години	Подобрување на вештините на младите лица за барање на работа	Зајакнување на мотивацијата на младите лица за активно вклучување на пазарот на трудот	1.400	8,6		
6.3 Мотивациски обуки – млади до 29 години	Зголемување на мотивираноста и самодовербата кај невработените млади лица кои активно бараат работа	Советувања и обуки за техниките на барање на работа	2.400	0,8		
6.6 Подготовка за вработување и за работа – млади до 29 години	Усвојување на знаења и вештини од страна на младите невработени лица кои се бараат на пазарот на трудот	Обуки за личен развој, вештини за барање на работа, комуникациски вештини, однесување на работно место, тимска работа и лидерство, безбедност, права и обврски на работа и финансиски вештини	3.000	1,0		

6.8 Професионална ориентација и кариерно советување – млади до 29 години	Невработените млади лица да стекнат вештини за истражување на можностите за кариера, вештини за барање на работа и планирање на сопствениот кариерен развој	Примена на техники за проценка на карактерот, планирање на кариерниот развој, кариерни планови и сл.	540	0,2		
6.9 Активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклучување – млади до 29 години	Зголемување на пристапот и учеството на младите лица изложени на ризик од социјално исклучување до програмите за вработување	Теренски активности за анимирање, мотивирање, промоција, обука и вработување на младите невработени лица изложени на ризик од социјално исклучување	300	0,9		
ВКУПНО			14.835	226,5		